



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Clima institucional y desempeño docente en las
Instituciones Educativas de la Red N° 04 Yarowilca
2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación.**

AUTOR

Br. Julca Abad, Sadi Kiler

ASESOR

Dr. Justiniano Tucto, Ageleo

SECCIÓN

Educación Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ 2018

Página del Jurado

Mg. Mancilla Chamorro, Ivan Teodoro
Presidente

Mg. Cuestas Hualpa, Olga Gudro
Secretaria

Dr. Justiniano Tucto, Ageleo
Vocal

Dedicatoria

A mi familia; a ellos; que sé que
servirá de ejemplo para su
superación, en la esperanza de que
verán una sociedad mejor.

Sadi

Agradecimiento.

Primero agradecer a Dios por escucharme y darme la salida cada obstáculo presentado en el desarrollo de esta investigación.

A los maestros de la Escuela de Posgrado que hicieron posible la culminación de esta tesis.

A los Docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 04 Yarowilca por las facilidades concebidas durante el proceso de toda la Investigación.

A las personas que siempre estuvieron dándome todo su apoyo y aliento para seguir adelante y lograr mis metas.

A mis familiares que con su apoyo incondicional siempre buscan mi superación.

El autor.

Presentación.

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del reglamento para la elaboración y la sustentación de la tesis de maestría de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. Presenta la tesis titulada CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 04 YAROWILCA 2018. El trabajo puntualiza los hallazgos de la investigación, la cual estableció el propósito de determinar la relación entre Clima Institucional y desempeño docente, se utilizó el tipo de investigación básica y un diseño no experimental, en donde la muestra de estudio estuvo conformada por 10 docentes. Los mismos que fueron evaluados por expertos en el tema y concibiendo su validación.

La composición del presente estudio de tesis está estructurada a través de capítulos, los que a continuación se detallan: En el primer capítulo se ofrece la introducción, en el segundo capítulo se desarrolló el Método, en el tercer capítulo se presentan los resultados, en el cuarto capítulo se realizó la discusión, en el quinto capítulo se exponen las conclusiones, luego en el sexto capítulo se ofrecieron las recomendaciones y en el séptimo capítulo se redactaron las referencias bibliográficas y apéndices respectivos y en el octavo capítulo los anexos.

En tal sentido, se espera que ésta cuente con los requisitos académicos necesarios y logre hacer un aporte fundamental a nuestra educación peruana, se pone a vuestro criterio la evaluación de esta tesis.

Índice

Página del Jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.	iii
Declaratoria de autenticidad.....	iv
Presentación.	v
Indice.	vi
Indice de tablas.	vii
Indice de graficos.	viii
RESUMEN	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCION.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos.....	2
1.2.1. Antecedentes internacionales.	2
1.2.2. Antecedentes Nacionales.....	5
1.3. Teorías sobre el Tema.	7
1.3.1. Estrategias para mejorar el clima institucional.....	11
1.3.2. Importancia del Clima Institucional.	11
1.4. Problema general.....	16
1.5. Justificación del Estudio.....	16
1.6. Hipótesis General.....	17
1.6.1. Hipótesis Específicos.	17
1.7. Objetivo General.	18
II. MÉTODO.....	19
2.1. Diseño de Investigación.	19
2.2. Variables operacionalización.....	20

2.3.	Población y muestra.....	23
2.4.	Técnica e instrumento para recolectar datos.....	23
2.6.	Aspectos Éticos.....	27
III.	RESULTADOS	28
IV.	DISCUSION	49
V.	CONCLUSIONES.....	52
VI	RECOMENDACIONES.....	53
VII.	REFERENCIAS.....	54
VIII.	ANEXOS.....	57

Índice de tablas

Tabla N° 01 Poblacion y muestra	23
Tabla N° 02 Resultados de confiabilidad.....	25
Tabla N° 03 Apreciacion de los docentes respecto a la dimension comunicación dentro de la institucion educativa.....	28
Tabla N° 04 Apreciacion de los docentes respecto a la dimension motivacion dentro de la institucion educativa	30
Tabla N° 05 Apreciacion de los docentes respecto a la dimension confianza dentro de la institucion educativa	31
Tabla N° 06 Apreciacion de los docentes respecto a la dimension participacion dentro de la institucion educativa	33
Tabla N° 07 Apreciacion de los docentes respecto a la variable clima institucional dentro de la institucion educativa.....	35
Tabla N° 08 Apreciacion de los docentes respecto a la dimension capacidades pedagogicas dentro de la institucion educativa	37
Tabla N° 09 Apreciacion de los docentes respecto a la dimension emocionalidad dentro de la institucion educativa	38
Tabla N° 10 Apreciacion de los docentes respecto a la dimension responsabilidad en el desempeño de sus funciones dentro de la institucion educativa	40
Tabla N° 11 Apreciacion de los docentes respecto a la dimension relaciones interpersonales dentro de la institucion educativa	41
Tabla N° 12 Apreciacion de los docentes respecto a la variable desempeño docente dentro de la institucion educativa.....	43
Tabla N° 13: Correlaciones	45
Tabla N° 14: Correlaciones	46
Tabla N° 15: Correlaciones	47
Tabla N° 16: Correlaciones	47
Tabla N° 17: Correlaciones	48

Índice de gráficos

Gráfico N° 01 Apreciacion de los docentes respecto a la dimension comunicación dentro de la institucion educativa.....	29
Grafico N° 02 Apreciacion de los docentes especto a la dimension motivacion dentro de la institucion educativa	30
Gráfico N°03 Apreciacion de los docentes respecto a la dimension confianzadengtro de la institucion educativa	32
Gráfico N° 04 Apreciacion de los docentes respecto a la dimension participacion dentro de la Institucion educativa	34
Gráfico N° 05 Apreciacion de los docentes respecto a la variable clima institucional dentro de la institucion educativa.....	36
Gráfico N° 06 Apreciacion de los docentes respecto a la dimension capacidades pedagogicas dentro de la institucion educativa	37
Gráfico N° 07 Apreciacion de los docentes respecto a la dimnesion emocionalidad dentro de la institucion educativa	39
Gráfico N° 08 Apreciacion de los docentes respecto a la dimension responsabilidad en el desempeño de sus funciones dentro de la institucion educativa	40
Gráfico N° 09 Apreciacion de los docentes respecto a la dimension relaciones interpersonales dentro de la institucion educativa	42
Gráfico N° 10 Apreciacion de los docentes respecto a la variable desempeño docente dentro de la institucion educativa.....	44

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito establecer la relación existente entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la RED N° 04 Yarowilca 2018.

Este estudio tuvo como objetivo general determinar la relación del clima institucional en el desempeño docente, según opinión de los docentes en las instituciones educativas de la RED N° 04 Yarowilca 2018.

La investigación es de tipo descriptivo correlacional. La muestra de estudio fue aplicada a 10 maestros. Los resultados se analizaron con la base teórica de las variables del clima institucional y el desempeño docente. La información fue obtenida mediante la aplicación individualizada del instrumento de escala valorativa, compuesta en su estructura de cinco categorías, así mismo se procedió a llenar la base de datos mediante el aplicativo estadístico, obtenido de los instrumentos luego los resultados permitieron obtener la información a través de tablas y figuras y en segundo término a través de coeficiente rho Spearman para el análisis inferencial de los datos, lo cual determino que existe incidencia significativa la cual arrojó un valor de rho de Spearman es 0,840 que corresponde a una correlación positiva fuerte con significancia bilateral de $p = 0,002$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede asegurar que existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.

A nivel general, existe una relación positiva entre clima institucional y Desempeño docente por cuanto ambas variables toman la misma dirección; es decir, a mejor clima institucional, le corresponde un mejor desempeño docente.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño, dimensiones.

Abstract

The purpose of the research was to establish the relationship between institutional climate and teaching performance in the educational institutions of the RED N ° 04 Yarowilca 2018.

The general objective of this study was to determine the relationship of the institutional climate in the teaching performance, according to the opinion of the teachers in the educational institutions of the RED N ° 04 Yarowilca 2018.

The investigation is of descriptive correlational type. The study sample was applied to 10 teachers. The results were analyzed with the theoretical basis of institutional climate variables and teacher performance. The information was obtained through the individualized application of the valuation scale instrument, composed in its structure of five categories, likewise it proceeded to fill the database through the statistical application, obtained from the instruments then the results allowed to obtain the information through of tables and figures and secondly through rho Spearman coefficient for the inferential analysis of the data, which determined that there is a significant incidence which gave a Spearman rho value is 0.840 that corresponds to a strong positive correlation with bilateral significance from $p = 0.002$ less than 0.05, so the null hypothesis is rejected and it can be assured that there is a significant relationship between the institutional climate and the teaching performance, according to the opinion of the teachers of the educational institutions of the Network No. 04 Yarowilca 2018

At a general level, there is a positive relationship between institutional climate and teaching performance, since both variables take the same direction; that is, to a better institutional climate, a better teaching performance corresponds to it.

Key words: Institutional climate, performance, dimension.

I. INTRODUCCION

La presente busca fundar la relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la RED N° 04 perteneciente a la UGEL Yarowilca, cuyo sustento económico de la población es la agricultura y la ganadería. Los temas tienen en la actualidad una especial consecuencia e importancia. En primera instancia necesitamos constituir temas referenciados sobre mi trabajo de investigación, lo cual tomare como sustento. En segunda instancia respondemos a las demandas de nuestra actualidad para la mejora del desempeño docente que se encuentra muy cuestionada. Para la cual abordaremos sobre: Criterios, Procedimientos e Instrumentos. Del mismo modo desarrollaremos una investigación descriptiva correlacional, para establecer la relación entre Clima Institucional y el desempeño Docente. En tercera instancia presentare tablas y gráficos estadísticos a fin de explicar los resultados de esta investigación si existe o no relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente, que puedan alcanzar cambios reveladores y respondan adecuadamente a las insuficiencias educativas de nuestros estudiantes. Que muestren los aspectos cuantitativos que responde a las incógnitas de la investigación almacenando correspondencia con cada uno de los objetivos e hipótesis de la presente investigación. Por último, se presentan debidamente fundadas los puntos de discusión, conclusiones y recomendaciones que servirán de contribución y guía para los porvenires trabajos de investigación.

1.1. Realidad problemática.

Según la (UNESCO, 1998) asociación especializada en el Sistema de las Naciones Unidas nos dice que un componente fundamental para la educación es establecer una política de formación del docente, en donde deben establecerse normas claras y precisas para los docentes, por ello es importante que una de esas normas sea las relaciones interpersonales, ya que teniendo una buena metodología institucional optimizaría el trabajo en equipo y eso aportaría mucho al desempeño docente, por otro lado también tendría el resultado de reemplazar lo existente.

Por otro la (Unesco, 2015) público en su artículo Educación para la ciudadanía mundial donde nos detalla sobre los pilares: “aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender ser”. (p4).

En el Perú las instituciones educativas se encuentran en una severa crisis, por ello están sometidas a diversos retos y cambios constantes para tener una buena calidad de proceso educativo, donde se exige un buen desenvolvimiento de todos los agentes educativos. Por lo tanto, el docente de educación se enfrenta hoy en día a un escenario de cambio en la que se requiere que asuma un rol diferente, donde su desafío es formar personas competitivas, autónomas. Los desafíos para con los docentes en la actualidad consiste en adecuar sus estrategias de enseñanza al nuevo modelo que caracteriza la educación. Desde la perspectiva, el logro de los docentes en la relación con sus actividades docentes va a depender en buena medida, en tener una buena convivencia con los demás.

En la actualidad se ha observado y comprobado que hay un perfil negativo en las instituciones educativas de educación básica y superior por la carencia de confianza y paciencia entre otros lo cual provoca un clima institucional negativo o desfavorable. Por ello es beneficioso practicar buenas relaciones interpersonales entre los participantes. Teniendo en cuenta que deben crear un contexto apropiado que permita vivir en armonía. La presente investigación tiene como objetivo investigar y proporcionar a la Institución Educativa, los logros alcanzados en el potencial humano.

1.2. Trabajos previos.

1.2.1. Antecedentes internacionales.

(Paredes, 2016) En su trabajo realizado sobre el ambiente favorable y el cumplimiento sus funciones en el aula del nivel pre escolar de la Universidad Anahuac. El presente trabajo tuvo como objetivo experimental la conexión entre el ambiente laboral y el cumplimiento de las funciones dentro del salón de clases en la republica de México. Teniendo en cuenta a las 72 componentes, 60 son profesores y 12 líderes pedagógicos donde se armonizo los campos de estudio, en donde se comprobó la conexión entre algunas dimensiones ambiente laboral con

resultados totales de la evaluación del desenvolvimiento docente. Teniendo así en la dimensión de confianza 789 una correlación positiva muy alta y un nivel significativo $p < 0,05$ la cual permite que existe un grado de satisfacción en la institución.

(Sosa C. y., 2015) En su indagación titulada ambiente organizado y servicio docente en ULA San Martín Venezuela en la casa de estudios superiores de los Andes, escuela de salud, alimentación de la especialidad de medicina, siendo la indagación de ejemplo básico, con esquema empírico y transversal. Utilizando el procedimiento estadístico y conexión, siendo descriptivo. El campo de estudio fue 311 activos y el ejemplar de 86 individuos, concluye que la dimensión comunicación obtuvo un nivel más alto la cual permite que exista una buena coordinación y organización entre la institución y facilite al docente desempeñarse en sus funciones.

(Nieves, 2015) En su trabajo de investigación titulada ejercicio docente y atmósfera de organización en la casa de saber público de Venezuela para su investigación escogió un ejemplar de casualidad y estratégico empleando una forma ordenada. El campo de estudio quedó conformado previo pacto por 15 docentes y 60 estudiantes donde se realizó una indagación de ejido empírico, ejemplar característico correlacional para analizar e interpretar las deducciones se usaron gráficos estadísticos. Las derivaciones en conjunto nos indican que hay conexión baja positiva y no demostrativa.

(Raxuleu, 2014) En su explicación titulada líder pedagógico y ocupación didáctica (investigación efectuada a directivos, profesores, alumnos de tercer año radical de la jurisdicción de la municipalidad Santa Catarina. su meta general de esta investigación fue detallar el vínculo entre el líder pedagógico y ocupación didáctica de la jurisdicción. La explicación es de cantidad y su esquema detallado. Para Contener la producción de este trabajo se usó una muestra constituida por 237 participantes, teniendo a 9 directivos, 70 profesores y 158 alumnos del tercer grado. Se empleó el método del sondeo en la cual se utilizaron tres temarios de exploración. El estudio se realizó con el método cuantitativo y su planteamiento es descriptivo se utilizó un examen probabilístico aleatoria sencillo, por diferentes estratos o de sujeción distributivo para valorar la cuantía de los alumnos sondeados

por la institución. Para realizar el cálculo se recurrió a la confiabilidad de armonías y la correspondencia de Pearson. La investigación concluyó con los siguientes resultados: los comunicadores concordaron en la afirmación del hallazgo de la relación recto inmediato en medio del campo de estudio líder pedagógico y ocupación docente. Una extensa totalidad de la réplica alcanzada anotó a que el desarrollo de los directivos a través de cada tarea empuja, afecta o actúa el movimiento instructivo de los profesores en los salones de clase. El líder pedagógico a través de tres colecciones sondeadas obtuvo rendimientos convenientes en 8 de las 11 cualidades inspeccionados y medida, de otro lado solo 3 fueron considerados como insuficiente. Cabe distinguir que solo a través de una señal se reveló la más elevada potencia y es el que pertenece al estímulo de un entorno de consideración y seguridad. Mas a un, la calificación mínima que atañe a un desempeño muy insuficiente se halló en el elemento del desempeño de los profesores.

(Alcala, 2011) Con su estudio el ambiente organizacional en una entidad pública de casa de estudio superior se propuso evidenciar el ambiente organizacional de una entidad pública superior, aplicando el interrogatorio diseñado por LITWIN Y Stringer (1968) para descubrir los elementos importantes en una institución. El estudio es de tipo característico, su delineación empírica transversal correlacional. Trabajo sobre la base de una población de 111 trabajadores del área administrativos y académicos de una institución pública. En instrumento empleado es un cuestionario. Entre sus conclusiones afirma que las derivaciones de la indagación se proyectaron que todos los empleados poseen una buena idea. Sin embargo, descubrió que los empleados poseen una idea habitual del ambiente en las dimensiones estímulo y problemas por otra parte los empleados poseen una idea habitual del ambiente organizacional del campo de estudio conflictos (p. 123).

(Uria, 2011) En su investigación en el entorno organizacional y su incidente en el ejercicio profesional de los empleados de Ándelas Cía. De la capital de ámbito busco establecer el incidente del entorno organizacional y ejercicio profesional de los empleados de Ándelas Cía. La habilidad usada para la recolección de datos fue la búsqueda y su herramienta preguntas. La investigación se realizó sobre una cantidad de 36 individuos de la ciudad. Utilizó el muestreo no probabilístico. Entre

sus conclusiones más importantes Uría afirma que: existe desconcierto de los trabajadores en cuanto el ambiente organizacional por otra parte, el ejercicio profesional de los empleados se ve empaquetado en una gran medida por tención del líder autócrata ya que paraliza la contribución de nuevas opiniones de los trabajadores, quienes dan un importe adherido en su labor cotidiano.

(Silva, 2015) En su indagación que tenía como propósito explicar las particulares del ambiente del trabajo desde el punto de vista del rol del educador y su desenvolvimiento de los estudiantes en la práctica de aprendizaje como un principio terminante en la formación del educando. El modelo fue los integrantes de la institución Sara serrano de, la jurisdicción de la municipalidad del oro. Donde se ejecutó una búsqueda de 10 interrogatorios intercambiados particularmente bajo 3 parámetros: el entorno de la administración, el contorno documental y el contexto del guía adentro del ambiente institucional. La tesis concluye en la caracterización de la institución que se ha podido comprobar a través de la disertación de las indagaciones ejecutadas o verificadas a los disimiles elementos.

1.2.2. Antecedentes Nacionales.

(Saccsa, 2015) El trabajo de exploración titulada correspondencia entre el temperamento institucional y trabajo educativo de la jurisdicción de san Martin de Porres de la casa de estudios superiores UNMSM siendo la investigación de tipo básico, diseño no experimental y corte transversal el modelo de investigación estuvo formada por 473 obreros a turno completo entre educadores y trabajadores funcionarios de 3 casas de estudios superiores privadas del contorno. Las herramientas utilizadas para la investigación fueron graduaciones de estimulación y ambiente profesional bajo el enfoque de McClelland y Litwing. La importancia y confianza de dichas herramientas estuvieron apropiadamente justificados. Los testimonios fueron procesados con un software SPSS. Donde se constató con el procedimiento descriptivo de retroceso y semejanza, una semejanza vinculada a las extensiones del tema del estudio independiente con la dependiente de 0.768y un valor $p < 0.05$.

(Lopez, 2017) La investigación correspondencia entre el temperamento colectivo y el ejercicio docente de la universidad Piura de la especialidad de educación siendo la indagación de ejemplar básico de esquema real y de corte transversal el modelo estuvo formado por 31 oficiales instructores que tuvo como objetivo específico del implantar la altura de correlación entre las extensiones del entorno laboral y las extensiones del cumplimiento de las funciones del educador. Teniendo como resultado que la extensión de estimulación que se armoniza en una mayor medida con la extensión de convivencias con los demás. Esto fue disertado en su institución en su conjunto que hay un precio muy significativo en el progreso y cumplimiento de sus funciones de todos los integrantes en donde se sienten muy integrados y se desenvuelven considerablemente en relacionarse con sus semejantes debido a una motivación extrínseca o intrínseca a sí mismo la dimensión de participación obtuvo un valor r de 65.44 la cual está en una correlación moderado.

(Quispe, 2015) En su indagación sobre el ambiente organizacional y ocupación laboral en el municipio de la jurisdicción Pacucha, Andahuaylas 2015. Su objetivo es establecer la conexión que existe entre el ambiente organizacional y ocupación docente donde su metodología incumbe en la orientación de cantidad que se enmarca en el aspecto que se observan de los fenómenos, o sea su método de estudio es empírico, para el análisis para los datos nos balaremos de las pruebas estadísticas en conclusión se demuestra la correlación de 0.520 donde se manifiesta que hay una correlación inmediata por lo tanto en la medida que aumenta la conexión en una misma dirección crece para ambos campos de estudio.

(Barriga, 2016) En su investigación titulada entorno organizacional y ejercicio docente en la casa superior de estudio Jaime Bausate y Meza en la demarcación Jesús maría. Lima del año 2016, siendo la investigación empírica con una delineación no experimental y de tajo colateral, su campo de estudio está conformado por 80 y su ejemplar es de 40 educadores de la corporación en donde las extensiones de entorno organizacional son talento humano bosquejo organizacional y saber organizacional las herramientas cumplen con las condiciones de vigor y confianza. En donde los campos de estudio proponen las siguientes suposiciones de indagación, el contorno organizacional se relaciona elocuentemente con el ejercicio docente lo cual concluye utilizando el coeficiente

de correlación Rho de Spearman es muy buena de 0.755 desde ese punto de vista vemos que hay una conexión inmediata.

(Jimenez, 2013) En el trabajo de investigación el ambiente institucional y su correspondencia con el servicio docente en I.E. de la jurisdicción del distrito de SJL su fin de esta pesquisa es comprobar el ambiente institucional y el ejercicio docente se relaciona. Su campo de estudio se plasmó como característico y correlacional. Por lo tanto, el esquema de indagación es no experimental la cantidad de las personas que constituirán la población es de 580 de la jurisdicción de las instituciones de la RED N° 09 en donde la muestra se eligió mediante la técnica de muestra aleatoria seleccionando a 112 maestros. En conclusión, encontramos que el 35.7% de los educadores le dan un valor al ambiente organizacional con la escala del regular y el 56.3% de los docentes tienen una buena ocupación.

(Montalvo, 2011) Investigó el contorno organizacional y su influencia en el trabajo del educador en las entidades del nivel subsiguiente 2008 con el único fin de establecer la correlación que hay entre el ambiente organizacional y el horizonte de ocupación docente de las entidades de educación subsiguiente es una indagación cuantitativa, de tipo descriptiva, de esquema no experimental de tajo transversal-correlacional. Se realizó a una cantidad de 5365 sujetos, entre directivos, docentes y estudiantes. La muestra de tipo probabilística se definió en 318 estudiantes y 174 docentes. Utilizo la técnica de la encuesta y recogió los datos mediante dos cuestionarios: uno de 40 ítems para docentes y otro de 30 ítems para estudiantes. Montalvo concluyo que hay una correspondencia reveladora entre el ambiente organizacional y la ocupación docente, el manejo de conflictos del director, nivel de la evaluación del desempeño docente.

1.3. Teorías sobre el Tema.

Clima institucional.

Definición.

(Minedu, 2017) “El Clima Institucional es la idea que tienen los agentes de la Institución Educativa, en relación de las condiciones en las que se desenvuelve los

docentes, y que se deriva del tipo de interacciones sociales y de las características” (p.12)

(Fishman, 2015) Definió que Clima Institucional es “Un régimen de labores coordinadas de dos o más individuos, la labor en equipo y la indagación de objetivos comunes es fundamental para la persistencia de una determinada institución. El tiempo que cada persona lo dedica a una Institución depende del bienestar de cada persona y del sistema de distinciones que emplea la Institución hacia la persona.” (p.56).

(Alves, 2000) Define que Clima Institucional “es efecto de la idea de empleados que ejecutan una presencia justa. El nivel de información de acatamiento recíproco, valores y emociones de pertinencia, ambiente apegada, aprobación y aliento recíproca, emoción, frecuente de complacencia son algunos elementos que precisan un ambiente optimista a la obtención educada y beneficioso”. (p.20)

(Rivas, 2007) Define “que el ambiente manifiesta, comportamientos, posturas y afirmaciones de los integrantes, representantes, que tiene una participación formal lo cual evolucionan a su vez en componentes del ambiente”. (p.12)

(Rivera, 2013) Define que el clima institucional “es una apreciación que se tiene de una Institución y del contorno cercano donde brinda sus servicios y radica en el valor propicio y negativo en el habitat profesional para los individuos que lo componen una institución”. (p.40)

(Robbins, 1990) Define el Clima Institucional a modo de popularidad en la Institución y se consigue relacionar con la sabiduría que accede confirmas las costumbres, respetos, habitas, practicas e creencias.

(Chiavenato, 2009) Define al Clima Institucional como la particularidad o el aumento de particularidades circunstanciales observadas o ejercitadas de los integrantes en la institución”. (p.261). entre tanto hay que tener un pensamiento claro de un ambiente colectivo ya que es un elemento muy importante en nuestra vida cotidiana

y por qué no procurar su construcción representa un trayecto de adelanto en cuanto a la convivencia.

(Pulido, 2003) Marca “la idea del habitar que brota como deducción total de ejemplos de conductas cotidianas, diferenciales como los comportamientos que intervienen y perturban el trato en el trabajo de las personas implicadas en ella”.
(p77)

Particularidades del Clima Institucional.

En el ambiente institucional es indudable el canje transitorio del comportamiento de los individuos esta puede suceder esto se debe a los juicios diferenciados de cada participante en los que podemos mencionar jornadas de pago, entrega de gratificaciones, incremento de sueldos, fines de mes cambio de directivos, etc. En este caso los participantes se sienten muy motivados.

Como se observa, en las definiciones anteriores el clima institucional depende de la conducta, comportamiento, motivación, involucramiento de los integrantes de una determinada institución.

Dimensiones del ambiente Institucional.

El ambiente Institucional muestra muchas extensiones por lo que se ha estimado cualesquiera para mi indagación por estar relacionados estrechamente con mi campo de estudio.

(Martin, 1999) Plantea las siguientes dimensiones.

Dimensión 1. La comunicación.

Para (Perez, 2012) La información “es la correspondencia entre dos a más personas siendo por ello un elemento fundamental en la relación armoniosa de los integrantes de una institución” (p.13)

(Martin, 1999) Para conservar una buena información en una determinada institución los interlocutores tienen que practicar una comunicación asertiva por lo que tiene que haber una comprensión de los signos lingüísticos. (p.6)

Dimensión 2. La Motivación.

Es la extensión clave para que se determine un buen clima en una determinada institución.

(Robbins, 1987) La Motivación es el hacer con mucha voluntad las cosas y lograr los objetivos trazados en la institución para compensar las necesidades de los integrantes. (p.60)

Para (Marina, 2011): La conservación de la exaltación crea lazos de confianza en la institución, la exaltación es innata de cada uno de las personas inherentes a los trabajos que realizan en un determinado espacio. (p.16)

Dimensión 3. Confianza.

(Martin, 1999) La confianza en los establecimientos de las empresas de costoso beneficio se describen por tener una gran confiabilidad mutua entre los integrantes es decir los componentes creen en la honradez, el conocimiento, el perfil de cada uno de sus integrantes. (p.18)

(Bolle, 1998) “la confianza en las instituciones es un anticipo de la buena conducta institucional. Los individuos van a confiar en las instituciones cuando crean que estas son dirigidas por personas honestas. Por lo tanto, se entiende este tipo de confianza como la probabilidad que los individuos le asignan a la conducta honesta” (p.60)

Dimensión 4. Participación

(Martin, 1999) Define a la participación como el valor en que el claustro y restantes agentes de un lugar formativo se involucran en las acciones. Los Miembros

incorporados en equipos de labor. La cual ayudará a realizar un buen trabajo en equipo y eso influye de una manera directa en su desempeño laboral así también el valor en que el claustro propicia la intervención de los colegas, papás y estudiantes. Cómo es la eminencia de labor en grupo, cómo se ejecutan los círculos. (p.58)

1.3.1. Estrategias para mejorar el clima institucional.

(Chiavenato, 2014) "Los objetivos institucionales se constituyen en función de lo que se brinda y de las visiones organizacionales. Los objetivos son las miras de la sociedad, que tomados incorporado precisan su propia razón de ser y de existir" (p.3)

1.3.2. Importancia del Clima Institucional.

Para (Chiavenato, 1998) Hablar de clima institucional en administración de instituciones educativas involucra mayor fortuna en las culturas institucionales al patrocinar sapiencias y técnicas de otros métodos. (p2)

Desempeño Docente:

Definición.

Desempeño Docente no es más que es el ejercicio de sus funciones, donde se rigen a los elementos incorporados al propio educador el buen desempeño establece desde la realización, conocimiento, ejercicio y su desempeño en el aula. A continuación, presentamos diferentes definiciones como:

MINEDU estableció el ejercicio del educador basado en dominios competencias y desempeños que se caracterizan por ser observables desde el momento de que asuma su rol como educar dentro y fuera del aula en beneficio del estudiante y la sociedad. (p.17).

(Perez, 2012) Nos dice: que el ejercicio docente se encuentra relacionado al desenvolvimiento de sus funciones como profesional se encuentra condicionado por diversos factores de los agentes educativos. (p.14)

(Valdes, 2004) Manifiesta que la ocupación docente es el que hacer en su labor pedagógica referido especialmente a volcar sus conocimientos adquiridos durante mis experiencias, por lo tanto, debe demostrar sus cualidades al momento de relacionarse con sus semejantes. (p.2).

(Perez, 2012) Cuando hablamos de desempeño docente abarcamos la tarea del educador dentro y fuera de las paredes del desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje demostrando su responsabilidad en sus ocupaciones laborales. (p.46).

Extensiones del Desempeño Docente.

La extensión del desempeño docente abarca múltiples dimensiones por lo que se ha considerado cualquiera de esas mencionadas a continuación que se relaciona con las variables de investigación

(Valdes, 2014) Conceptúa las siguientes extensiones para la ocupación docente Pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de sus Funciones y Relaciones Interpersonales. (p2)

Dimensión 1. Capacidad Pedagógica.

(Valdes, 2004) Define como las actividades que se desarrollan en la labor docente desde la planificación, ejecución y evaluación mostrando sus habilidades y destrezas. (p.38)

Para (Zabala, 2003) “Las capacidades pedagógicas del docente, en palabras se define como un conjunto de saberes y valores que son inevitables para realizar una enseñanza de calidad” (p.32)

Dimensión 2. Emocionalidad

(Valdes, 2004) Define la emocionalidad como “Los procesos de emoción, de ánimo y emociones, la emoción es la caracterización del sentimiento de cada individuo que se relaciona de forma inmediata con el centro de una persona (p.3)

Por las razones expuestas el docente tiene que aprender a controlar sus emociones en su labor pedagógica y fuera de la institución con los padres de familia y sus colegas.

Dimensión 3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

(Valdes, 2014) Define como la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en las jornadas de reflexión, el cumplimiento de la norma, capacitación constante y su iniciativa personal en toma de decisiones de la Institución (p.67)

(Valdes, 2004) Considera como la dimensión que trata especialmente el desenvolvimiento en sus funciones docente demostrando puntualidad y responsabilidad en sus labores y reuniones con los padres de familia. (p.4)

Dimensión 4. Relaciones Interpersonales.

(Valdes, 2004) Se refiere específicamente al carácter en el momento de interrelacionarse con sus semejantes en una determinada institución. (p.5)

(Rodriguez, 2007) Define como un conjunto de relaciones que tenemos en particular para convivir e interrelacionarnos con los demás respetando su estilo de vida. (p.9)

Las relaciones interpersonales en las instituciones educativas

En las instituciones educativas es primordial que las amistades interpersonales produzcan un clima de respeto y colaboración, pues todo el personal interactúa diariamente con personas: los estudiantes, a quienes se brinda el servicio directamente. Los estudiantes perciben las actitudes y comportamientos de los directivos, docentes, personal administrativo y de servicio. Son permeables a conductas saludables o agresivas. Captan los desacuerdos o dificultades entre aquellos que trabajan en la institución. Los directores tienen la obligación de

garantizar el desarrollo de relaciones interpersonales saludables, armoniosas y proactivas al interior de la institución que dirige.

El Art. 55° de la (Educación, 2012) reconoce al Director como el responsable de la gestión institucional, administrativa y pedagógica. En consecuencia, según el Art. 64°, la gestión ejecutada por el Directivo debe:

- Potenciar las escuelas
- Desarrollar liderazgos democráticos.
- Promover la activa participación de la comunidad.

Lo anterior implica que el Director estimule las buenas relaciones entre los estudiantes y su personal y entre este último y la comunidad. Es la única manera de construir una comunidad de aprendizaje; convocando a todos los agentes educativos para cumplir con la noble y sana tarea de educar, la cual tiene que ser fruto de un auténtico trabajo en equipo.

Estimación del desempeño docente.

La valoración del desempeño docente es algo que varía en la forma de observación más no en el fondo porque está basado a diversas teorías. Del mismo modo es fundamental por lo que arroja un resultado que da iniciativa a la toma de decisiones y contribuir en mejorar la calidad de enseñanza aprendizaje

(Casanova, 2012) Cita a (Kemmis, 1998) quienes conciben a la calidad de la enseñanza como un proceso continúa de la agilidad del docente que apoya en la realización del aprendizaje formativo. Pero a la enseñanza se le da el valor de acuerdo a los efectos que se produjo en los estudiantes, es decir se le otorga la relevancia pertinente conforme a lo que el estudiante logro a construir o aprender durante el desarrollo del trabajo pedagógico.

(Montenegro, 2007) Considera que es indispensable que cumpla con las siguientes características: Diferencial, sistemática - flexible, interactiva formativa, continua-organizada, objetiva-proactiva. (p.5) La evaluación es general porque tiene en cuenta los diferentes campos de trabajo del docente, así como las condiciones

materiales en las cuales trabaja, pero también es diferencial en cuanto se estudia por separado cada uno de los aspectos, objeto de evaluación.

(Navarrete, 1999) Supone que la evaluación del Desempeño Docente es una valiosa herramienta para el perfeccionamiento del trabajo académico y pedagógico, para el desarrollo profesional del docente y también como un necesario estímulo para los objetivos de la Institución Educativa.

Planteamiento del Problema.

En nuestra actualidad las instituciones educativas están pasando por una crisis por la actuación de sus agentes educativos debido al comportamiento de cada uno de ellos porque se ha observado un mal ambiente institucional que influye en el desenvolvimiento de los docentes, estudiantes y padres de familia. En nuestra actualidad es un desafío contar con espacios educativos donde sus miembros trabajen en equipo por un fin de la comunidad, contando con un clima de armonía en donde se den las condiciones necesarias para un mejor desempeño docente. Siendo el Clima Institucional uno de los componentes predominantes que influyen en la conducta de los miembros de la educación a la realidad y que condicionan los niveles de estimulación y rendimiento profesional. El ambiente Institucional, se define como una cualidad comparativamente perdurable del contexto interno y externo de la estructura que experimentan docentes, estudiantes, padres de familia. En toda la casa del saber el trabajo debe implicar un grado de responsabilidad y el temperamento debe brindar grandes bienestar. El contorno Institucional da lugar a las relaciones consistentes, respetuosas, comprensivos, solidarias, armoniosas.

En las instituciones de la Red N° 04 Yarowilca, comprensión del distrito de Aparicio Pomares ubicada en la provincia de Yarowilca cuenta con 10 docentes entre nombrados y contratados, es allí que también se puede notar que las relaciones personales y el desempeño de los docentes no se maneja de manera adecuada; siendo necesario identificar la problemática en la institución y sus posibles efectos para los logros de los aprendizajes de los estudiantes y acciones como parte de la realidad educativa.

Es por ello, que ante la persistencia de sucesos relacionados con el ambiente Institucional y los propios trabajos de los docentes, nombrados y contratados, me urge realizar la presente Investigación que me orienta a identificar la relación que pueda existir entre dichas variables.

1.4. Problema general.

¿Cuál es la relación entre clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018?

Problemas Específicos.

Problema Especifico 1.

¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018?

Problema Especifico 2.

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018?

Problema Especifico 3.

¿Cuál es la relación entre la confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018?

Problema Especifico 4.

¿Cuál es la relación entre la participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018?

1.5. Justificación del Estudio.

Justificación Teórica.

La indagación describe las extensiones del contorno institucional el ejercicio docente identificando la relación que tiene entre sí para poder comprender el suceso necesitamos examinar las suposiciones que se sostienen por ello nuestra indagación favorecerá al enriquecimiento del nuevo saber cuándo se aplique a la

población de estudio que son los docentes de la RED N° 04 Yarowilca 2018. Este estudio poseerá el valor teórico, al explicarse la variable independiente y dependiente y la importancia que tienen entre sí, asegurando que debe existir un óptimo clima institucional y las relaciones interpersonales para un buen desempeño docente.

Justificación práctica.

Esta explicación se justifica porque está orientada a brindar un aporte concerniente al clima institucional para un buen desempeño docente, por lo que consideramos que la indagación es relevante en sí misma, su objetivo principal es el estudio del conocimiento del educador sobre el ambiente institucional y el cumplimiento de sus funciones.

Justificación metodológica.

Asimismo, los instrumentos utilizados en el estudio, debidamente validados y confiables servirán de modelo para evaluar el ambiente institucional y la ocupación docente en otras entidades y motivar a otras investigaciones de similares características.

1.6. Hipótesis General.

Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según la opinión de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 04 Yarowilca 2018.

1.6.1. Hipótesis Específicos.

Hipótesis Especifico 1.

Existe relación entre la comunicación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 04 Yarowilca 2018.

Hipótesis Especifico 2.

Existe relación entre la motivación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 04 Yarowilca 2018.

Hipótesis Especifico 3.

Existe relación entre la confianza y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 04 Yarowilca 2018.

Hipótesis Específico 4.

Existe relación entre la participación y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 04 Yarowilca 2018.

1.7. Objetivo General.

Determinar la relación entre clima Institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 04 Yarowilca 2018.

Objetivos Específicos.

Objetivo Específico 1.

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 04 Yarowilca 2018.

Objetivo Específico 2.

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 04 Yarowilca 2018.

Objetivo Específico 3.

Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 04 Yarowilca 2018.

Objetivo Específico 4.

Determinar la relación entre la participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 04 Yarowilca 2018.

II. MÉTODO.

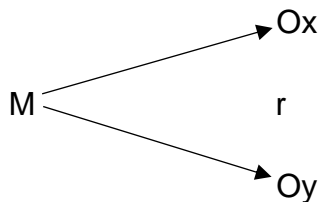
2.1. Diseño de Investigación.

Esta investigación contempla un diseño característico descriptivo correlacional. Según (Hernandez F. y., 2010) la indagación es el tipo de estudio descriptivo que busca establecer un grado de correlación entre los campos de estudio.

Transversal.

Según (Hernandez F. y., 2014) son transversales cuando recogen antecedentes en un tiempo y momento determinado. Su fin es caracterizar y examinar los campos de estudio. p270)

El esquema del diseño de la investigación es la siguiente:



Donde:

M = Muestra de investigación.

Ox = Observaciones de la variable ambiente institucional.

Oy = Observaciones de la variable ocupación docente.

r = Índice de relación causal entre ambas variables.

Tipo de estudio.

La indagación es de tipo no experimental ya que su fin es caracterizar las variables y examinar su hecho e interrelación en un momento dado dos variables, el clima institucional y el desempeño docente.

El método de estudio se encuentra enmarcado dentro del modelo positivista, así como nos dice (Carry, 1998) En este modelo la teoría nos enmarca a la práctica. Las teorías sociales y en particular las teorías educativas deben ser conformes a las normas y criterios científicos establecidos. Las teorías científicas deben ser

aclaratorias y predictivas. Este concepto acepta como veracidad del método científico al método hipotético-deductivo; la investigación científica consiste en plantear hipótesis en forma de leyes universales y su certificación resulta de la diferencia de sus efectos teóricos p.75

Para la investigación el método que se utilizó fue hipotético deductivo, es hipotético porque contiene hipótesis que serán contrastadas estadísticamente. (Cegarra, 2011)

2.2. Variables operacionalización.

Definición conceptual.

Clima institucional.

(Fischman, 2015) Definió que Clima Institucional es “un régimen de actividades coordinadas de dos o más individuos, la labor en equipo y la indagación de objetivos habituales es esencial para el sustento de la organización. El período que cada persona le brinda a una organización depende del interés de cada individuo y del sistema de premios que emplee la organización hacia la persona” (p.56).

Definición operacional.

El ambiente institucional es una idea que se tiene de una Entidad y del contexto profesional.

Operacionalización de la variable Clima Institucional.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES Y RANGO
COMUNICACIÓN	Comunicación/traslado de información. Rapidez, Agilidad Respeto Aceptación Espacios y Horarios Ocultar información	1 – 7		

MOTIVACION	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	8 – 13	1.Muy Bajo 2.Bajo 3.Regular 4.Alto 5.Muy Alto	
CONFIANZA	Confianza Sinceridad	14 – 19		
PARTICIPACION.	El profesor propicia la participación. Equipos y reuniones de trabajo. Grupos formales e informales Coordinación.	20 – 30		

Desempeño docente.

(SEP, 2010) En sus lineamientos de Valoración Pedagógico, considera que la evaluación de la ocupación de un individuo significa por un lado el valor del desenvolvimiento de nuestras responsabilidades establecidas para una organización cumpliendo sus funciones y responsabilidades establecidas por la institución y por otro lado la calidad con que se desarrolla la función docente. (p9)

Definición operacional.

Desempeño Docente no es más que el cumplimiento de las funciones profesionales, que se encuentra determinado por elementos incorporados al propio docente. El buen desempeño se determina desde la ejecución, conocimiento, de lo que puede hacer, la manera como ejerce o se desempeña y por los efectos de su comportamiento

Operacionalización de la variable Desempeño Docente.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES Y RANGO
	Definición. Explicitación y orientación de los objetivos que imparte. Selección,	1 – 6		

CAPACIDADES PEDAGOGICAS	organización y tratamiento de los contenidos.			
EMOCIONALIDAD	Utilización de medios de enseñanza Vocación. Pedagógica. Autoestima. Capacidad para actuar con justicia y realismo. Nivel de satisfacción con el trabajo que realiza	7 – 13	1.Muy Bajo 2.Bajo 3.Regular 4.Alto 5.Muy Alto	
RESPONSABILIDAD EN SUS FUNCIONES	Asistencia puntualidad en la escuela de clases.	14 - 18		
RELACIONES INTERPERSONALES	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de los estudiantes. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos. Flexibilidad para aceptarla diversidad de opinión.	19 – 30		

2.3. Población y muestra.

Población.

Para (Tamayo, 2000) “La población es el total de las personas involucradas en el problema, que poseen una misma característica, la cual da origen a la fundamentación de la indagación” (p114) En consecuencia la población – censal de la tesis está formada por 10 docentes de las instituciones Educativas de la RED N° 04 Yarowilca cuyo objetivo es establecer la correlación que existe entre el ambiente institucional y el desenvolvimiento docente. 7 maestros y 3 maestras.

Muestra

Tabla N° 01

SEXO	RED	TOTAL
MAESTROS	07	07
MAESTRAS	03	03

2.4. Técnica e instrumento para recolectar datos.

Técnicas

La presente indagación utilizó la habilidad de la encuesta para recolectar datos. Según (Hernandez F. y., 2010) La encuesta “Es una técnica de indagación de interés sociológico, mediante la aplicación de un cuestionario anticipadamente hecho, mediante lo cual se conoce el dictamen o valoración de la persona escogido para un cambio de estudio. (p13).

Instrumento.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario sobre el clima institucional y el desempeño docente. Está conformado por 30 ítems del cuestionario del clima institucional y 30 ítems del cuestionario del desempeño docente, propuestos en formato de tipo Likert de 5 escalas desde (1. Muy Bajo a 5. Muy alto) estos ítems están distribuidos por cada dimensión. El instrumento fue nuevamente revisado por expertos en el tema, y un validador, metodológico, en tal sentido que se acepte los ítems por mayoría, sin embargo, se cambiaran algunas palabras que se pueda entender mejor si es que así lo sugirieran.

Validación y confiabilidad del instrumento.

Validez

Se aplicó el método de evaluación por jueces. Para verificar la validez, se hizo una revisión detallada del contenido de los ítems.

Se propuso las modificaciones de los ítems originales de la prueba, que fueron sometidas a criterio de jueces. Se seleccionó un grupo de jueces expertos en el tema, a quienes se les entregó una ficha de valoración solicitándoles la aprobación o desaprobación de estos.

Con base a ello, se consultó con tres docentes con amplia experiencia profesional que ostentan el grado de maestría y/o doctorado. Se les envió una carta solicitando su participación como juez; una hoja de datos del juez (nombres y apellidos, grado académico y especialidad); una cartilla de instrucciones generales, donde se brindó información referida a los objetivos del instrumento, autores, adaptación realizada y procedimiento para su calificación del grado de acuerdos, objeciones y sugerencias.

Validez de contenido del variable clima institucional.

Validador	Resultado
Dr. Ageleo Justiniano Tucto	Valido
Dra. Magaly Alcalá Quispe	Valido
Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja	Valido

Nota: Certificados de validez del instrumento (2018)

Validez de contenido de la variable Desempeño Docente.

Validador	Resultado
Dr. Ageleo Justiniano Tucto	Valido
Dra. Magaly Alcalá Quispe	Valido
Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja	Valido

Nota: Certificados de validez del instrumento (2018)

En la presente investigación se utilizó las siguientes herramientas

Cuestionario.

Escala de Likert.

Confiabilidad

(Herrera, 1998) La confiabilidad se refiere a la consistencia de los resultados. En el análisis de la confiabilidad se busca que los resultados de un cuestionario concuerden con los resultados del mismo cuestionario en otra ocasión. Si esto ocurre se puede decir que hay un alto grado de confiabilidad. También se habla de confiabilidad cuando dos o más evaluadores evalúan al mismo estudiante sobre el mismo material y se obtienen puntuaciones semejantes. (p16)

Se aplicó la prueba de validación interna con Alfa de Crombach, obteniendo $\alpha = 0,71$ (clima institucional) y $0,75$ (desempeño docente) la que nos permite determinar que el instrumento es CONFIABLE para su aplicación.

Tabla N° 02

Según (Hernandez F. y., 2010) Nos detalla los resultados de la confiabilidad como se observa en el siguiente cuadro.

Rangos	Confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

. Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2010).

2.4. Procedimiento de recolección de datos

En primer lugar, se procedió a encuestar a la muestra seleccionada, que está conformada por 10 docentes. En una sesión de 25 minutos aproximadamente, se les aplicó los instrumentos de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables: Clima institucional y Desempeño docente y dimensiones correspondientes.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Para el contraste de hipótesis se aplicó la medida de correlación con el coeficiente de correlación Rho se Spearman. La escala de valoración del coeficiente de correlación está dada de la siguiente manera:

Correlación positiva perfecta	1
Correlación positiva muy fuerte	0,91 a 0,99
Correlación positiva fuerte	0,76 a 0,90
Correlación positiva considerable	0,51 a 0,75
Correlación positiva media	0,11 a 0,50
Correlación positiva débil	0,01 a 0,10
Correlación nula	0
Correlación negativa débil	-0,01 a -0,10
Correlación negativa media	-0,11 a -0,50
Correlación negativa considerable	-0,51 a -0,75
Correlación negativa fuerte	-0,76 a -0,90
Correlación negativa muy fuerte	-0,91 a -0,99
Correlación negativa perfecta	-1

Fuente: Hernandez, Fernadez, Baptista (2006)

Se tomó como criterio para rechazar la hipótesis, el valor de p (significancia bilateral).

Si el valor de p es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

2.6. Aspectos Éticos.

El presente trabajo de indagación cumplió con las razones determinados por el esquema de indagación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, de igual manera se respeta la autoría de la inquisición bibliográfica. Por ello se hace leyenda de los autores con sus concernientes datos , también Se tiene en cuenta las siguientes consideraciones éticas: Se solicitó autorización al director de la Institución Educativa para aplicar los instrumentos de Investigación; así mismo está presente investigación se enmarca dentro de los lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo; en el cual se busca contribuir a las educadores de los tres nivel un mejor desempeño docente, teniendo un buen clima institucional, recordando que forman a los niños del hoy y del mañana; por ende la presente investigación es sumamente veraz en todas sus partes.

III. RESULTADOS

Los resultados se describen en tablas y gráficos con sus respectivas especificaciones en cuanto a detalles que muestran cada una de las dimensiones y variables estudiadas.

Clima institucional

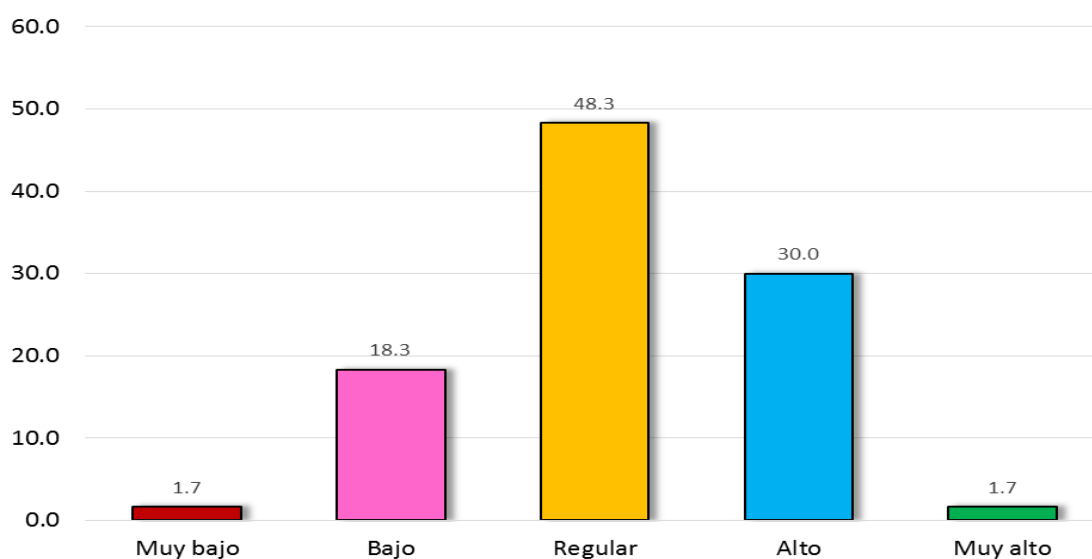
Tabla N° 03

Apreciación de los docentes respecto a la dimensión comunicación dentro de la institución educativa

	ITEMS	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	Total
		1	2	3	4	5	
A	¿Cuál es el Nivel de Comunicación respecto a la fluidez de la Información en la Institución Educativa donde labora?	0	1	6	3	0	10
B	¿Cómo considera en el traslado de la Información en la Institución Educativa?	0	2	6	2	0	10
C	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	0	1	3	6	0	10
D	Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa	0	3	5	2	0	10
E	Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación.	0	1	5	4	0	10
F	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	1	3	4	1	1	10
	Total	1	11	29	18	1	60
	%	1.7	18.3	48.3	30.0	1.7	100.0

Gráfico N° 01

Apreciación de los docentes respecto a la dimensión comunicación dentro de la institución educativa



El clima institucional en la dimensión comunicación presenta las siguientes características:

6 de los 10 docentes encuestados, manifiestan que en la institución existe cierta fluidez de la información, Este mismo número de docentes sostiene que hay cierta rapidez en el traslado de la información.

Sobre el nivel de aprobación de las opinadas entre los miembros de la institución es percibido como alto por 6 docentes. La funcionalidad de las normas se percibe como regular por 5 docentes. Del mismo modo los encuestados sostienen mayoritariamente que el horario tiene una influencia en la comunicación.

4 de 10 docentes encuestados cree que en la institución se esconde información, lo que demuestra que hay un sector de docentes que muestra desconfianza.

Podemos observar en la gráfica 1 que los docentes califican en 1,7% en el nivel muy bajo, 18,3% en bajo, 48,3% en regular, 30,0% en alto y 1,7% en muy alto. Lo que nos muestra que la evaluación respecto a la dimensión comunicación los docentes lo califican en mayor porcentaje como regular.

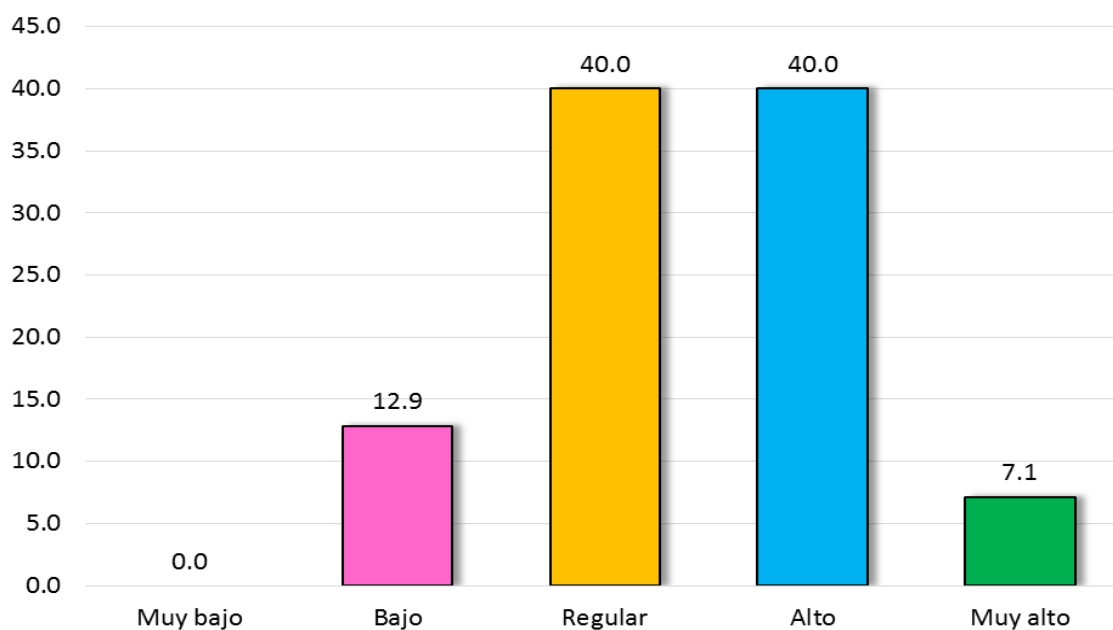
Tabla N° 04

Apreciación de los docentes respecto a la dimensión motivación dentro de la institución educativa

	ITEMS	Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	Total
		1	2	3	4	5	
A	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	0	0	6	3	1	10
B	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	0	1	4	5	0	10
C	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, como cree que se valora?	0	2	4	2	2	10
D	¿Cómo considera que es el grado de Autonomía existente en la Institución Educativa?	0	3	3	3	1	10
E	¿En qué grado le parece que el profesora se siente motivado en la Institución Educativa?	0	1	4	4	1	10
F	¿Qué grado de motivación les otorga las condiciones de trabajo en su Institución Educativa?	0	1	3	6	0	10
G	¿Cuál es el grado de relaciones Interpersonales en la Institución Educativa?	0	1	4	5	0	10
	Total	0	9	28	28	5	70
	%	0.0	12.9	40.0	40.0	7.1	100.0

Grafico N° 02

Apreciación de los docentes respecto a la dimensión motivación dentro de la institución educativa



6 docentes de 10 encuestados manifiestan mediana satisfacción de trabajar en la institución.

5 docentes consideran que existe reconocimiento en la institución; 4 docentes perciben como regular su prestigio profesional en tanto 2 docentes consideran como alto su prestigio profesional

Sobre la autonomía, podemos decir que la percepción de los docentes es pareja, ya que en igual número perciben como bajo, regular y alto.

8 docentes de los 10 encuestados perciben que están medianamente motivados y muy motivados para trabajar en la I.E.

6 de 10 docentes manifiestan que la institución educativa les ofrece condiciones que motivan su trabajo

El grado de interrelación entre trabajadores es percibido como alto

Podemos observar en la gráfica 2 que los docentes califican en 0,0% en el nivel muy bajo, 12,9% en bajo, 40,0% en regular, 40,0% en alto y 7,1% en muy alto. Lo que nos muestra que la evaluación respecto a la dimensión motivación los docentes lo califican en mayor porcentaje como regular y alto.

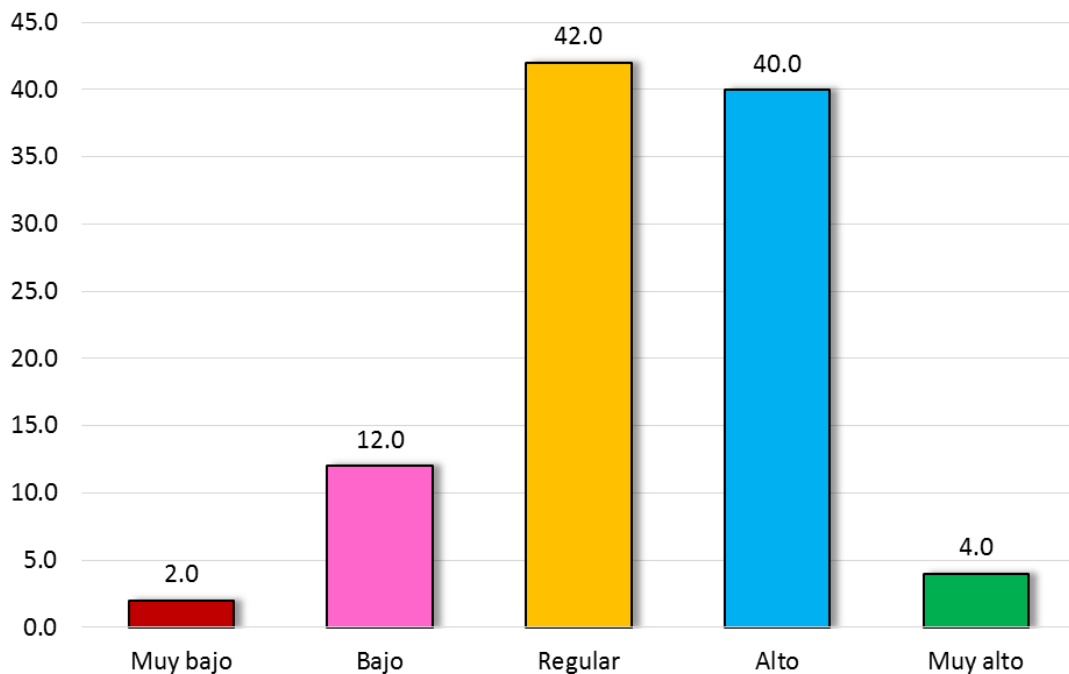
Tabla N° 05

Apreciación de los docentes respecto a la dimensión confianza dentro de la institución educativa

	ITEMS	Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	Total
		1	2	3	4	5	
A	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	1	1	3	4	1	10
B	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la Institución Educativa?	0	4	3	3	0	10
C	¿Considere Ud. Que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?	0	1	5	3	1	10
D	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	0	0	7	3	0	10
E	¿Considera Ud. Útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	0	0	3	7	0	10
	Total	1	6	21	20	2	50
	%	2.0	12.0	42.0	40.0	4.0	100

Gráfico N°03

Apreciación de los docentes respecto a la dimensión confianza dentro de la institución educativa.



La confianza entre los agentes de la institución es percibida como regular por 3 docentes y alta por 4 docentes. El grado de sinceridad es percibida como baja por 4 docentes, regular por 3 docentes y sólo 3 docentes consideran como alta la sinceridad entre los agentes de la institución.

De los encuestados, 5 docentes valoran como regular el respeto por las áreas de cada componente de la institución, 3 docentes valoran como alto este respeto.

Respecto al trato amical la percepción se encuentra entre regular y alto. Asimismo, 7 de los 10 docentes encuestados, valoran como alto las reuniones de trabajo fuera del horario que establece la institución.

Podemos observar en la gráfica 3 que los docentes califican en 2,0% en el nivel muy bajo, 12,0% en bajo, 42,0% en regular, 40,0% en alto y 4,0% en muy alto. Lo que nos muestra que la evaluación respecto a la dimensión confianza los docentes lo califican en mayor porcentaje como regular.

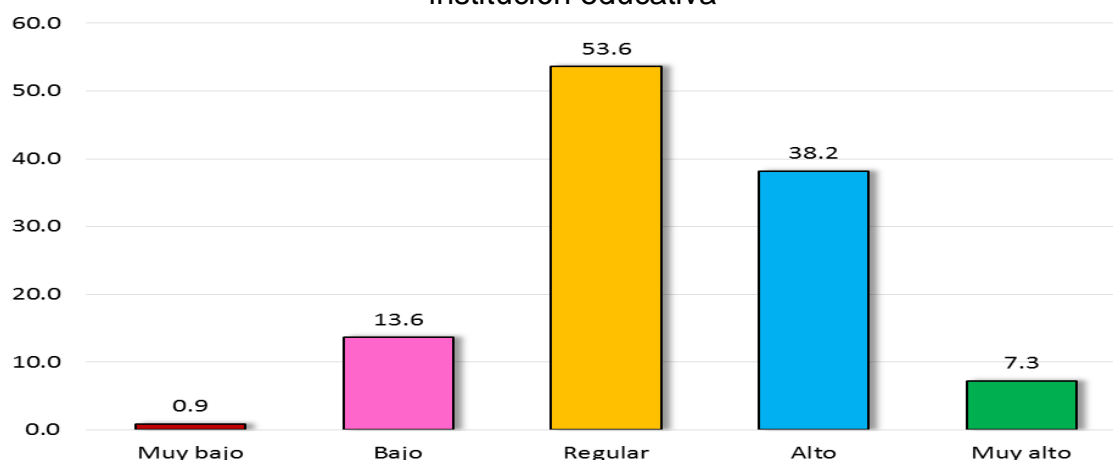
Tabla N° 06

Apreciación de los docentes respecto a la dimensión participación dentro de la institución educativa

	ITEMS	Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	Total
		1	2	3	4	5	
A	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los Profesores?	0	1	4	4	1	10
B	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	0	1	8	1	0	10
C	¿Cómo percibe Ud. La participación de los profesores en el consejo Educativo?	0	2	5	3	0	10
D	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	0	0	5	5	0	10
E	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones de los Padres de Familia?	0	0	8	2	0	10
F	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	0	2	5	3	0	10
G	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Institución?	0	2	7	1	0	10
H	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa?	0	2	3	5		10
I	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?	0	1	5	3	1	10
J	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	0	1	2	7		10
k	¿Cómo le parece el numero/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	0	1	4	4	1	10
Total		1	15	59	42	8	110
%		0.9	13.6	53.6	38.2	7.3	100.0

Gráfico N° 04

Apreciación de los docentes respecto a la dimensión participación dentro de la institución educativa



7 de 10 docentes valoran como regular su participación en el consejo educativo en la deliberación con los padres de familia y en el apoyo a los grupos serias de la Institución Educativa.

5 docentes perciben alto la labor en equipo dentro de la institución y 7 docentes perciben como alto la formación profesional del docente para trabajar en equipo. Sobre la participación de los docentes en las acciones de la institución es percibida por 4 docentes como regular y por 4 docentes como alta.

5 docentes de los 10 encuestados valora como regular su participación en el consejo educativo, en la deliberación de los temas de la institución y la predisposición para formar diversos grupos.

4 docentes de los 10 encuestados valoran como regular y alta la participación de los docentes en las actividades de la institución, regular el desarrollo de las reuniones y regular y alta el número de reuniones para tratar casos de la institución. Podemos observar en la gráfica 4 que los docentes califican en 0,9% en el nivel muy bajo, 13,6% en bajo, 53,6% en regular, 38,2% en alto y 7,2% en muy alto. Lo que nos muestra que la evaluación respecto a la dimensión participación los docentes lo califican en mayor porcentaje como regular.

Tabla N° 07

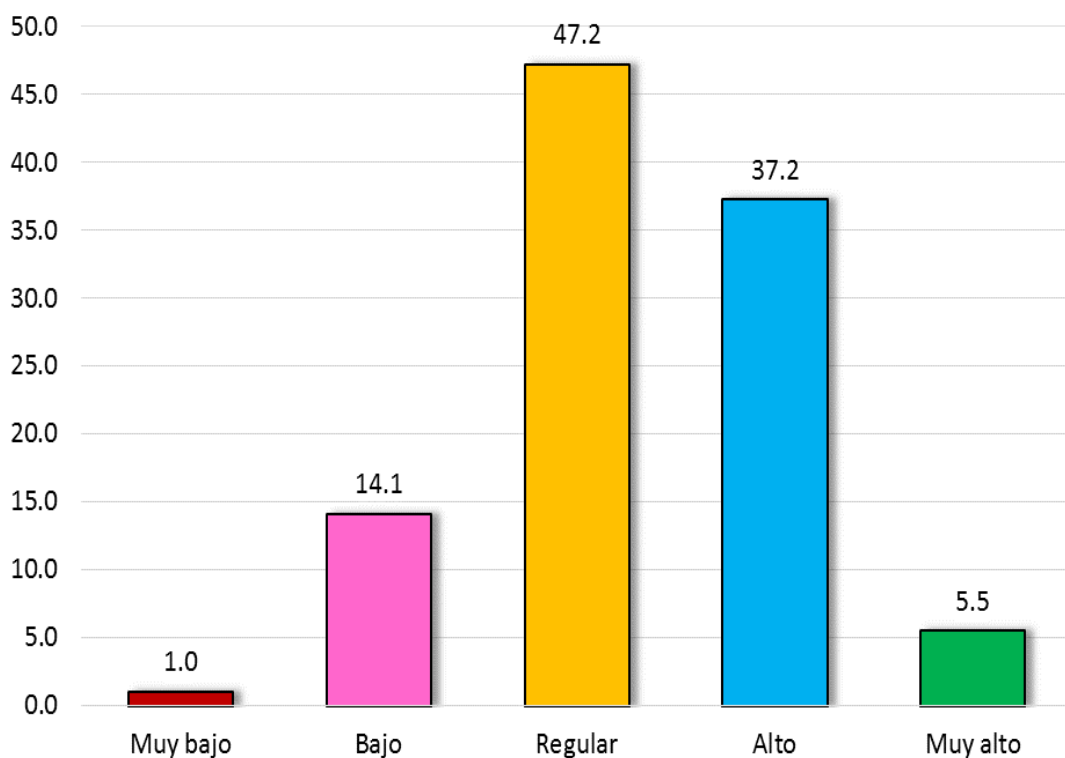
Apreciación de los docentes respecto a la variable clima institucional dentro de la institución educativa

	ITEMS	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	Total
		1	2	3	4	5	
A	¿Cuál es el Nivel de Comunicación respecto a la fluidez de la Información en la Institución Educativa donde labora?	0	1	6	3	0	10
B	¿Cómo considera en el traslado de la Información en la Institución Educativa?	0	2	6	2	0	10
C	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	0	1	3	6	0	10
D	Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa	0	3	5	2	0	10
E	Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación.	0	1	5	4	0	10
F	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	1	3	4	1	1	10
A	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	0	0	6	3	1	10
B	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	0	1	4	5	0	10
C	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, como cree que se valora?	0	2	4	2	2	10
D	¿Cómo considera que es el grado de Autonomía existente en la Institución Educativa?	0	3	3	3	1	10
E	¿En qué grado le parece que el profesora se siente motivado en la Institución Educativa?	0	1	4	4	1	10
F	¿Qué grado de motivación les otorga las condiciones de trabajo en su Institución Educativa?	0	1	3	6	0	10
G	¿Cuál es el grado de relaciones Interpersonales en la Institución Educativa?	0	1	4	5	0	10
A	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	1	1	3	4	1	10
B	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la Institución Educativa?	0	4	3	3	0	10
C	¿Considere Ud. Que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?	0	1	5	3	1	10
D	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	0	0	7	3	0	10
E	¿Considera Ud. Útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	0	0	3	7	0	10
A	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los Profesores?	0	1	4	4	1	10
B	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	0	1	8	1	0	10
C	¿Cómo percibe Ud. La participación de los profesores en el consejo Educativo?	0	2	5	3	0	10
D	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	0	0	5	5	0	10

E	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones de los Padres de Familia?	0	0	8	2	0	10
F	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	0	2	5	3	0	10
G	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Institución?	0	2	7	1	0	10
H	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa?	0	2	3	5		10
I	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?	0	1	5	3	1	10
J	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	0	1	2	7		10
k	¿Cómo le parece el numero/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	0	1	4	4	1	10
	Total	3	41	137	108	16	290
	%	1.0	14.1	47.2	37.2	5.5	100

Gráfico N° 05

Apreciación de los docentes respecto a la variable clima institucional dentro de la institución educativa



Podemos observar en la gráfica 5 que los docentes califican en 1,0% en el nivel muy bajo, 14,1% en bajo, 47,2% en regular, 37,2% en alto y 5,5% en muy alto. Lo que nos muestra que la evaluación respecto a la variable clima institucional los docentes lo califican en mayor porcentaje como regular.

Desempeño docente.

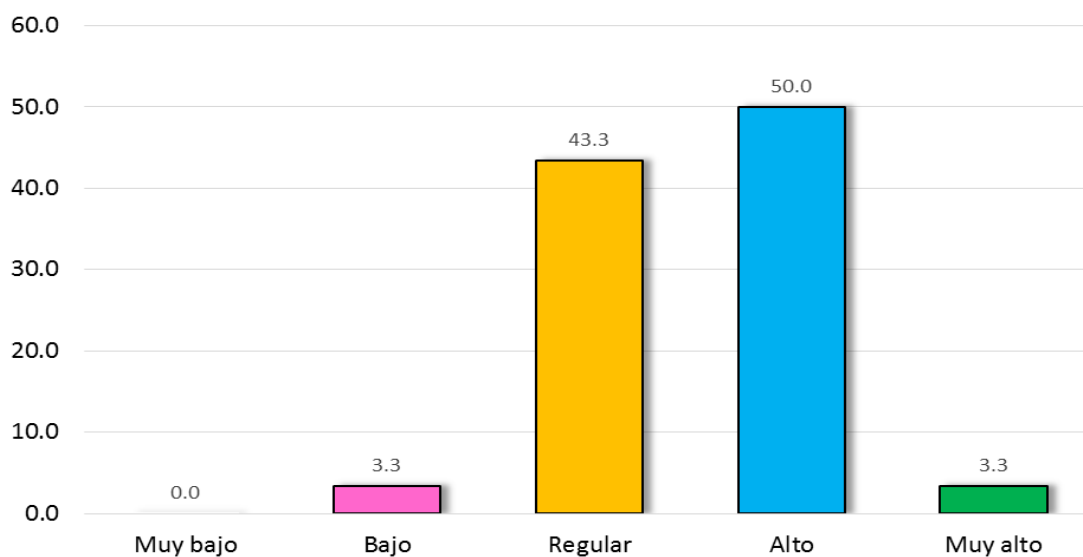
Tabla N° 08

Apreciación de los docentes respecto a la dimensión capacidades pedagógicas dentro de la institución educativa

	ITEMS	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	Total
		1	2	3	4	5	
A	Usted demuestra que domina la temática en su curso	0	0	6	3	1	10
B	Usted trata de que sus clases sean interesantes	0	0	3	6	1	10
C	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	0	0	3	7	0	10
D	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	0	0	4	6	0	10
E	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros	0	0	4	6	0	10
F	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención	0	2	6	2	0	10
	Total	0	2	26	30	2	60
	%	0.0	3.3	43.3	50.0	3.3	100.0

Gráfico N° 06

Apreciación de los docentes respecto a la dimensión capacidades pedagógicas dentro de la institución educativa



De los 10 encuestados, 6 docentes consideran que el dominio de los temas que enseñan es regular, se esmeran para hacer clases interesantes, se valen de diferentes formas de trabajo para garantizar el aprendizaje de sus alumnos, así como diferentes formas de evaluación.

La valoración más alta se observa en el esfuerzo de los docentes por comunicar con claridad el contenido de sus clases.

4 de 10 docentes perciben como regular las formas de trabajo y formas de evaluación en el aula.

Podemos observar en la gráfica 6 que los docentes califican en 0,0% en el nivel muy bajo, 3,3% en bajo, 43,3% en regular, 50,0% en alto y 3,3% en muy alto. Lo que nos muestra que la evaluación respecto a la variable desempeño docente los docentes lo califican en mayor porcentaje como alto.

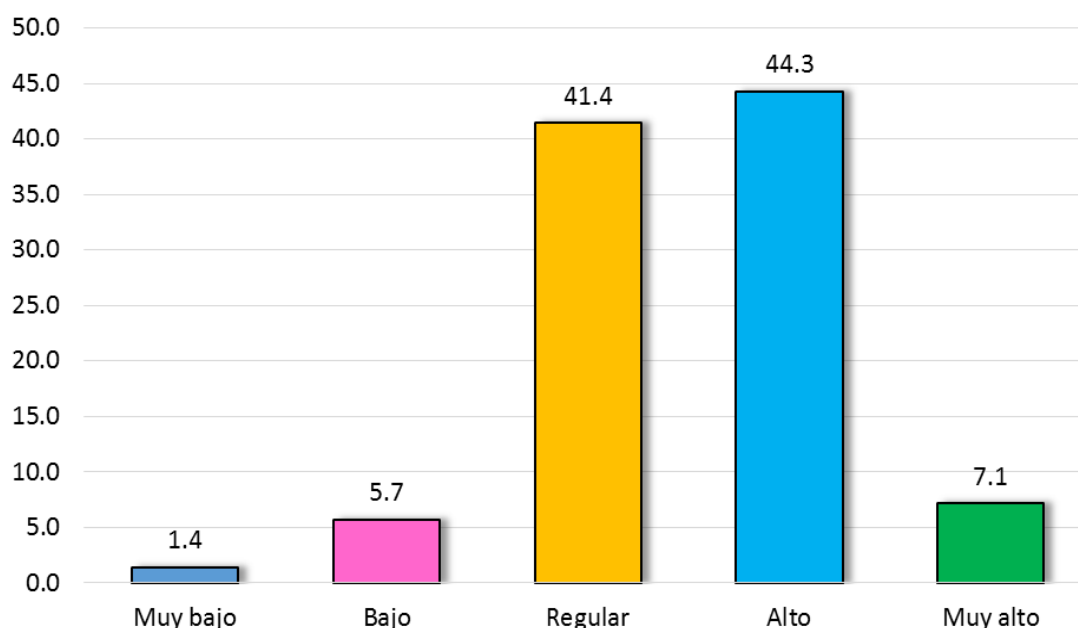
Tabla N° 09

Apreciación de los docentes respecto a la emocionalidad dentro de la institución educativa

	ITEMS	Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	Total
		1	2	3	4	5	
A	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos	0	3	6	1	0	10
B	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	0	0	4	6	0	10
C	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional	0	1	5	4	0	10
D	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración	0	0	3	6	1	10
E	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase	0	0	3	5	2	10
F	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente	0	0	3	5	2	10
G	Realiza proyectos de investigación	1	0	5	4	0	10
	Total	1	4	29	31	5	70
	%	1.4	5.7	41.4	44.3	7.1	100.0

Gráfico N° 07

Apreciación de los docentes respecto a la emocionalidad dentro de la institución educativa



6 docentes consideran como regular la aplicación de lo que se aprende. Este mismo número de docentes considera como alto el interés por hacer que sus alumnos construyan sus propios aprendizajes.

El tema de los valores es un aspecto trabajado por 6 docentes en el aula que le dan un valor de alto.

5 docentes que representa el 50% de los encuestados se siente motivado para buscar información por el tema que va a enseñar, Este mismo número siente que está disponible para resolver dudas de sus alumnos, enseña el cuidado del medio ambiente y procura realizar proyectos de investigación con sus alumnos.

Podemos observar en la gráfica 7 que los docentes califican en 1,4% en el nivel muy bajo, 5,7% en bajo, 41,4% en regular, 44,3% en alto y 7,1% en muy alto. Lo que nos muestra que la evaluación respecto a la dimensión emocionalidad de la variable desempeño docente, donde los docentes lo califican en mayor porcentaje como alto.

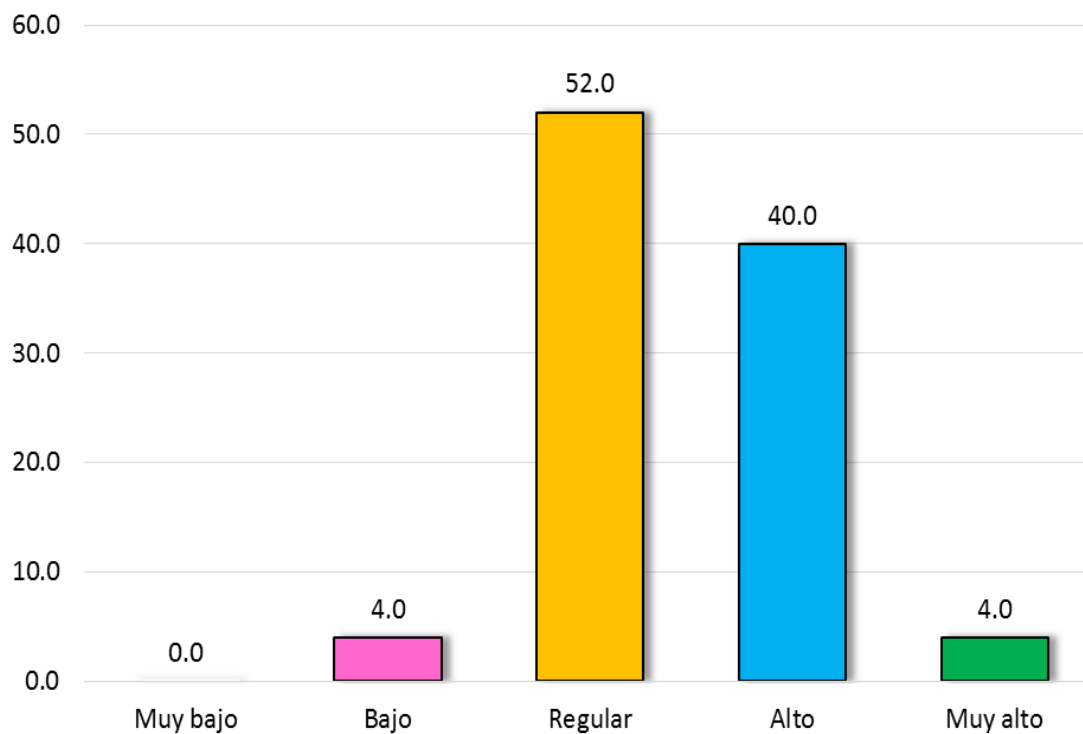
Tabla N° 10

Apreciación de los docentes respecto a la responsabilidad en el desempeño de sus funciones dentro de la institución educativa

	ITEMS	Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	Total
		1	2	3	4	5	
A	Cumple con el horario de clase establecido	0	0	3	6	1	10
B	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de la institución.	0	2	4	4	0	10
C	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	0	0	8	2	0	10
D	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.	0	0	8	2	0	10
E	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente	0	0	3	6	1	10
	Total	0	2	26	20	2	50
	%	0.0	4.0	52.0	40.0	4.0	100

Gráfico N° 08

Apreciación de los docentes respecto a la responsabilidad en el desempeño de sus funciones dentro de la institución educativa.



El cumplimiento con el horario de clases es percibido por los docentes como un aspecto principal en su quehacer en la escuela.

4 docentes valoran entre regular y alto su participación en el logro de objetivos institucionales.

8 docentes consideran que su participación en los comités, grupos de trabajo y diversas comisiones contribuye al desarrollo de la institución.

Este mismo número participa en cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros vinculados con la formación y actualización docente.

6 docentes le dan valor alto a la preparación y planificación de las clases.

Podemos observar en la gráfica 8 que los docentes califican en 0,0% en el nivel muy bajo, 4,0% en bajo, 52,0% en regular, 40,0% en alto y 4,0% en muy alto. Lo que nos muestra que la evaluación respecto a la dimensión responsabilidad de la variable desempeño docente, donde los docentes lo califican en mayor porcentaje como alto.

Tabla N° 11

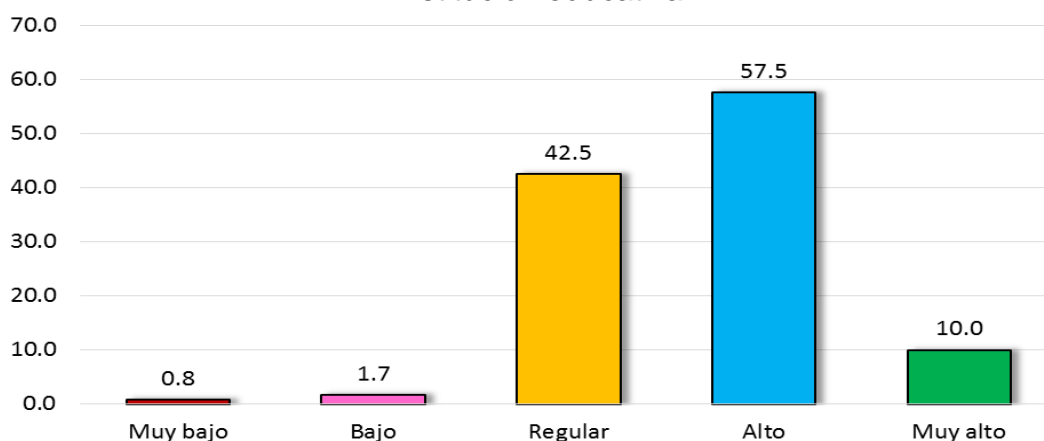
Apreciación de los docentes respecto a las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa

	ITEMS	Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	Total
		1	2	3	4	5	
A	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.	0	0	3	5	2	10
B	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés	0	0	8	2	0	10
C	Propicia un ambiente adecuado	0	0	3	7	0	10
D	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.	0	0	3	7	0	10
E	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo	0	0	5	5	0	10
F	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad	0	0	2	8	0	10
G	Practica la democracia en la elección.	0	0	3	6	1	10
H	Propone actividades para ayudar a controlar sus emociones.	0	0	4	6	0	10
I	Respeto su espacio y acepta a cada uno de ellos como son.	0	0	5	4	1	10
J	Practica el respeto y la colaboración.	0	0	4	5	1	10
K	Estimula la buena relación interpersonal entre sus colegas.	0	0	6	3	1	10
L	Desempeña el papel esencial de las relaciones maestro – estudiante	0	0	2	7	1	10

Total	1	2	51	69	12	120
%	0.8	1.7	42.5	57.5	10.0	100.0

Gráfico N° 09

Apreciación de los docentes respecto a las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa



5 docentes de los 10 encuestados, demuestra respeto por las ideas de sus alumnos, asimismo propone actividades que le llevan a los alumnos a desarrollar habilidades cognitivas como comparar, analizar, clasificar, etc. y además se preocupa por incentivar el respeto la colaboración.

7 docentes que representa el 70% de los encuestados, propicia un ambiente adecuado, procura buenas relaciones con los estudiantes y busca ubicarse en el lugar que le corresponde como líder del aula, facilitador del aprendizaje.

6 docentes practican la democracia en la elección, proponen actividades para ayudar a controlar sus emociones y procuran establecer buenas relaciones con sus colegas

8 docentes que equivale al 80 % de los encuestados, utilizan los cursos que enseña para proponer investigaciones apropiadas a la edad de sus alumnos y procura un ambiente de cordialidad en el aula.

Podemos observar en la gráfica 9 que los docentes califican en 0,9% en el nivel muy bajo, 1,8% en bajo, 46,4% en regular, 62,7% en alto y 10,9% en muy alto. Lo que nos muestra que la evaluación respecto a la dimensión relaciones interpersonales de la variable desempeño docente, donde los docentes lo califican en mayor porcentaje como alto.

Tabla N° 12

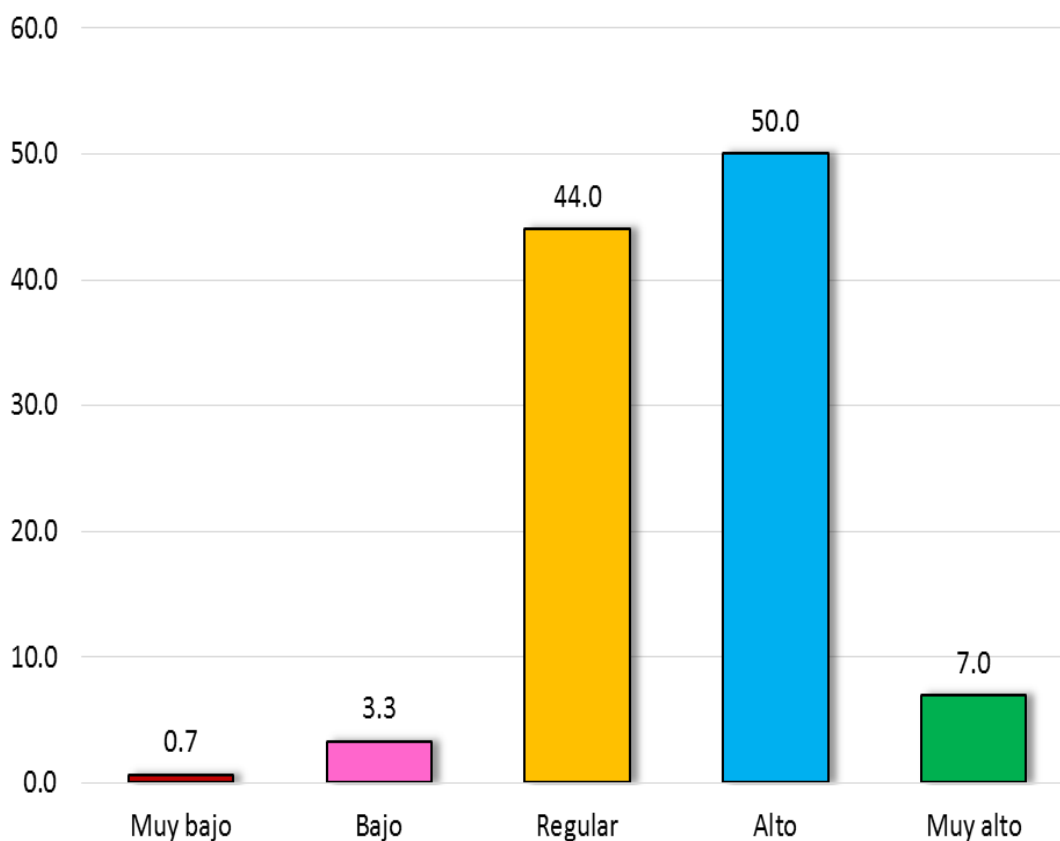
Apreciación de los docentes respecto al variable desempeño docente dentro de la institución educativa

	ITEMS	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	Total
		1	2	3	4	5	
A	Usted demuestra que domina la temática en su curso	0	0	6	3	1	10
B	Usted trata de que sus clases sean interesantes	0	0	3	6	1	10
C	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	0	0	3	7	0	10
D	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	0	0	4	6	0	10
E	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros	0	0	4	6	0	10
F	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención	0	2	6	2	0	10
A	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos	0	3	6	1	0	10
B	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	0	0	4	6	0	10
C	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional	0	1	5	4	0	10
D	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración	0	0	3	6	1	10
E	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase	0	0	3	5	2	10
F	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente	0	0	3	5	2	10
G	Realiza proyectos de investigación	1	0	5	4	0	10
A	Cumple con el horario de clase establecido	0	0	3	6	1	10
B	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de la institución.	0	2	4	4	0	10
C	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	0	0	8	2	0	10
D	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.	0	0	8	2	0	10
E	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente	0	0	3	6	1	10
A	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.	0	0	3	5	2	10
B	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés	0	0	8	2	0	10
C	Propicia un ambiente adecuado	0	0	3	7	0	10
D	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.	0	0	3	7	0	10
E	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo	0	0	5	5	0	10
F	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad	0	0	2	8	0	10
G	Practica la democracia en la elección.	0	0	3	6	1	10

H	Propone actividades para ayudar a controlar sus emociones.	0	0	4	6	0	10
I	Respeto su espacio y acepta a cada uno de ellos como son.	0	0	5	4	1	10
J	Practica el respeto y la colaboración.	0	0	4	5	1	10
K	Estimula la buena relación interpersonal entre sus colegas.	0	0	6	3	1	10
L	Desempeña el papel esencial de las relaciones maestro – estudiante	0	0	2	7	1	
	Total	2	10	132	150	21	300
	%	0.7	3.3	44.0	50.0	7.0	100

Gráfico N° 10

Apreciación de los docentes respecto al variable desempeño docente dentro de la institución educativa



Podemos observar en la gráfica 10 que los docentes califican en 0,7% en el nivel muy bajo, 3,3% en bajo, 44,0% en regular, 50,0% en alto y 7,0% en muy alto. Lo que nos muestra que la evaluación respecto a la variable desempeño docente, donde los docentes lo califican en mayor porcentaje como alto.

Prueba de hipótesis

Para el contraste de hipótesis se aplicó la medida de correlación con el coeficiente de correlación Rho se Spearman. La escala de valoración del coeficiente de correlación está dada de la siguiente manera:

Correlación positiva perfecta	1
Correlación positiva muy fuerte	0,91 a 0,99
Correlación positiva fuerte	0,76 a 0,90
Correlación positiva considerable	0,51 a 0,75
Correlación positiva media	0,11 a 0,50
Correlación positiva débil	0,01 a 0,10
Correlación nula	0
Correlación negativa débil	-0,01 a -0,10
Correlación negativa media	-0,11 a -0,50
Correlación negativa considerable	-0,51 a -0,75
Correlación negativa fuerte	-0,76 a -0,90
Correlación negativa muy fuerte	-0,91 a -0,99
Correlación negativa perfecta	-1

Fuente: Hernandez, Fernandez, Baptista (2006)

Se tomó como criterio para rechazar la hipótesis, el valor de p (significancia bilateral).

Si el valor de p es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.

Ho: No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.

Tabla N° 13: Correlaciones

			Desemp_doc
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	,840
		Sig. (bilateral)	,002

N	10
---	----

Se tiene que el valor de rho de Spearman es 0,840 que corresponde a una correlación positiva fuerte con significancia bilateral de $p = 0,002$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede asegurar que existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.

Ho: No existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.

Tabla N° 14: Correlaciones

Rho de Spearman	Comunicación	Desemp_doc	
		Coeficiente de correlación	,780
		Sig. (bilateral)	,008
		N	10

Se tiene que el valor de rho de Spearman es 0,780 que corresponde a una correlación positiva fuerte con significancia bilateral de $p = 0,008$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede asegurar que existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.

Ho: No existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.

Tabla N° 15: Correlaciones

Rho de Spearman	Motivación	Desemp_doc	
		Coeficiente de correlación	,685
		Sig. (bilateral)	,029
		N	10

Se tiene que el valor de rho de Spearman es 0,685 que corresponde a una correlación positiva considerable con significancia bilateral de $p = 0,029$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede asegurar que existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre la confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.

Ho: No existe relación entre la confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.

Tabla N° 16: Correlaciones

Rho de Spearman	Confianza	Desemp_doc	
		Coeficiente de correlación	,576
		Sig. (bilateral)	,081
		N	10

Se tiene que el valor de rho de Spearman es 0,576 que corresponde a una correlación positiva considerable con significancia bilateral de $p = 0,081$ mayor a 0,05 por lo que no se rechaza la hipótesis nula y se puede asegurar que no existe relación entre la confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación entre la participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.

Ho: No existe relación entre la participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.

Tabla N° 17: Correlaciones

			Desemp_doc
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	,769
		Sig. (bilateral)	,009
		N	10

Se tiene que el valor de rho de Spearman es 0,769 que corresponde a una correlación positiva fuerte con significancia bilateral de $p = 0,009$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede asegurar que existe relación entre la participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.

IV. DISCUSION.

Para la elaboración de esta discusión de resultados estoy recurriendo a la matriz de consistencia, marco teórico e interpretación de resultados de los datos presentados en tablas y gráficos de las encuestas realizadas, para que unificadas podamos analizar de manera objetiva mi investigación.

De acuerdo con los resultados de la investigación se evidencia que el clima institucional se relación significativamente en el desempeño docente, como se observa en la tabla 13. Para poder contrastar la hipótesis general se relacionó los puntajes totales de las variables de clima institucional y desempeño docentes. Se obtuvo un coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman 0,840, existiendo moderada relación entre las variables frente al $p = 0,002$, menor a 0,05 suficiente condición para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede afirmar que existe relación directa entre las dos variables. Esto coincide con lo planteado por (saccca, 2010) la cual obtiene un valor r 0,768, y valor $p < 0.05$, por lo que permite afirmar que existe relación entre el Clima institucional y el desempeño docente. Estos hallazgos sustentan la teoría propuesta por (Alves, 2000) El clima es el resultado de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento (p.20).

Para la primera hipótesis específica, de acuerdo con los resultados presentados en la tabla 14 se concluye que existe una relación moderada en cuanto al comunicación y el desempeño docente. Se tiene que el valor de rho de Spearman es 0,780 que corresponde a una correlación positiva fuerte con significancia bilateral de $p = 0,008$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede asegurar que existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018. Es decir, a mayor grado de comunicación entre el personal, mejora el desempeño docente. Lo mencionado coinciden con (Sosa, 2009) la cual concluye que la dimensión de comunicación obtuvo un nivel más alto la cual permite que exista una buena coordinación y organización entre la institución y facilite al docente desempeñarse en sus funciones. Este estudio permite valorar la

importancia de generar un clima organizacional adecuado que contribuya el mejor desempeño docente y por ende la calidad educativa de la institución. En tal sentido que (Martin, 1999) afirma que “Una buena eficacia en las organizaciones se mantienen por una buena comunicación” (p6).

Con respecto a la segunda hipótesis. De acuerdo con los datos presentados en la tabla 15 podemos afirmar que la motivación incide en el desempeño docente. Se tiene que el valor de rho de Spearman es 0,685 que corresponde a una correlación positiva considerable con significancia bilateral de $p = 0,029$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede asegurar que existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018. Por lo tanto, se afirma que existe una correlación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente, es decir a mayor grado de motivación incide en el desempeño docente, en tal sentido que (Lopez, 2017) afirma que la dimensión de motivación que se correlaciona en mayor medida con la dimensión relaciones interpersonales de la variable del desempeño docente la cual obtuvo un coeficiente 0.544; siendo esta correlación moderada todos los Oficiales Instructores se sienten muy integrados y desarrollan mucho las relaciones interpersonales, por lo cual basta una motivación externa o interna y es suficiente para fortalecer las relaciones interpersonales. Por otro lado, (Marina, 2011) afirma que” La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna” (p16).

Para la tercera hipótesis específica, de acuerdo con los resultados presentados en la tabla 16 se concluye que no existe una relación en cuanto a la confianza y el desempeño docente. Se tiene que el valor de rho de Spearman es 0,576 que corresponde a una correlación positiva considerable con significancia bilateral de $p = 0,081$ mayor a 0,05 por lo que no se rechaza la hipótesis nula y se puede asegurar que no existe relación entre la confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018. .

Con respecto a la cuarta y última hipótesis. De acuerdo con los datos presentados en la tabla 17 podemos afirmar que la participación incide en el desempeño docente. Se tiene que el valor de rho de Spearman es 0,769 que corresponde a una correlación positiva fuerte con significancia bilateral de $p = 0,009$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede asegurar que existe relación entre la participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca

2018. Por lo tanto, se afirma que existe una correlación directa y significativa entre la participación y el desempeño docente, es decir a mayor grado de participación incide en el desempeño docente, en tal sentido que (Lopez, 2017) afirma que la dimensión de participación incide en el desempeño docente por lo que obtuvo un 65.44 siendo esta una correlación moderada. Por otro lado, Martin (1999) nos dice que el “Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. La cual ayudará a realizar un buen trabajo en equipo y eso influye de una manera directa en su desempeño laboral así también el grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos”.

V. CONCLUSIONES.

Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018, siendo el valor de rho de Spearman es 0,840 que corresponde a una correlación positiva fuerte con significancia bilateral de $p = 0,002$.

Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018. Siendo el valor de rho de Spearman es 0,780 que corresponde a una correlación positiva fuerte con significancia bilateral de $p = 0,008$ menor a 0,05.

Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018. Se tiene que el valor de rho de Spearman es 0,685 que corresponde a una correlación positiva considerable con significancia bilateral de $p = 0,029$.

No existe relación entre la confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018. Se tiene que el valor de rho de Spearman es 0,576 que corresponde a una correlación positiva considerable con significancia bilateral de $p = 0,081$.

Existe relación entre la participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018. Se tiene que el valor de rho de Spearman es 0,769 que corresponde a una correlación positiva fuerte con significancia bilateral de $p = 0,009$.

VI RECOMENDACIONES.

1.- Uno de los factores muy importantes para un buen desempeño docente es tener un buen clima institucional por ello recomiendo a las universidades e instituciones educativas que programen capacitaciones constantes en los temas de liderazgo directivo, comunicación, relaciones interpersonales y temas que requieren reforzamiento para mejorar el desempeño docente.

2.- Se sugiere a los directores, docentes y padres de familia que integran la Red N° 04 Yarowilca diseñar un plan estratégico de mediano y largo plazo, donde deben programarse talleres para la mejora de capacidades pedagógicas, habilidades comunicativas y habilidades sociales la cual ayudara a relacionarse con los demás porque es fundamental tener una buena comunicación entre los participantes para que todos estén informados sobre el mismo objetivo.

3.- Se recomienda al responsable de la UGEL Yarowilca programar capacitaciones en el campo de la gestión educativa teniendo en cuenta el presente estudio, utilizando nuevos instrumentos de medición que permitan auscultar la complejidad del comportamiento del ser humano como miembro de una organización con la finalidad de mejorar y profundizar el desempeño docente y el clima institucional en la Red 04 de Yarowilca.

4.- Es primordial que se valore el esfuerzo de cada docente, para que se sienta motivado a realizar nuevos objetivos y mejore su trabajo docente.

4.- En toda institución existe rivalidades entre colegas, somos humanos por ende uno siempre quiere sobresalir con sus logros sobre el otro, por ello recomiendo que las universidades realicen proyectos en equipo para que los docentes puedan conocerse un poco más y puedan tener confianza entre ellos.

5.- Si bien es cierto la comunicación, la motivación y la confianza son piezas fundamentales para un buen desempeño docente, pero la participación es imprescindible por lo que si un docente no participa en ningunas actividades no realiza ninguna de las dimensiones mencionada y eso será una debilidad en su desempeño docente.

VI. REFERENCIAS.

- A., C. I. (2011). Planeación estratégica. Mexico: Mcgraw Hill.
- Alcalde. (2015). Características del docente del siglo XXI (original). *Revista Científica Olimpia*, 14(43) 39-53.
- Aldave, R. (2008). Formación práctica con especial valor a la innovación y a la libertad de maniobra. (19).
- Alves, J. (2007). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del deporte*, 9(20).
- Alcalá, M (2011) Ambiente organizacional. (P 123).
- Baltazar. (2013). Informe de validez de contenido.(p3).
- Barriga (2016) en su investigación titulada Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Lima 2016
- Bisquerra. (2014). Coeficiente de correlación de los rangos de spearman.(p13).
- Bolle, (1998) La influencia de la confianza y el compromiso sobre las funciones creadoras de valor en las relaciones comerciales entre empresas.
- Carr y Kemmis (1988) Paradigmas de la Investigación. UNA Documenta, 11(1-2)
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2011). Planeación estratégica. México, Mcgraw Hill.
- Corrales, y Sosa (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista venezolana de gerencia*, 8(24).
- Delors, J., Al Mufti, I., Amagi, I., Carneiro, R., Chung, F., Geremek, B., & Nazhao, Z. (1996). Informe a la Unesco de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI: La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana, Ediciones UNESCO.
- Hernández, F., & Fernández, C. (2006). Baptista. Metodología de la Investigación. Cuarta edición. Mac Graw Hill editores. México DF México, 103, 205.
- López Delgado, J. J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos.
- Marina, J. A. (2011). La motivación. *PediatríaIntegral*, 599.

- Martin, B. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, (27), 103-117.
- Montenegro, M., & Pujol, J. (2009). Evaluación de la wiki como herramienta de trabajo colaborativo en la docencia universitaria. *Revista De Docencia Universitaria*.
- M.R.B., A. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institucion Educativa Ramon Castilla N° 063 Cajamarca. *Revista Perspectiva*, 18 (1), 27-33.
- Nieves (2015) En su trabajo de investigación titulada ejercicio docente y atmosfera de organización en la casa de saber público de Venezuela.
- Quizhpi Paredes, B. A. (2016). Diagnóstico del clima laboral en los Centros de Desarrollo Infantil del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca en el periodo de marzo a septiembre de 2016 (Bachelor's thesis).
- Pérez, A. M. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación médica superior*, 25(2), 164-177
- Ramírez, F., & de Fernández, T. Á. (2005). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium*, 1(2), 32-48.
- Raxuleu (2014) En su explicación titulada líder pedagógico y ocupación didáctica (investigación efectuada a directivos, profesores, alumnos de tercer año radical de la jurisdicción de la Municipalidad Santa Catarina.
- Rivas, J.L. (2007). Evaluacion del clima organizacional universitario. Caso: Facultad de Ingenieria Universitaria de Carabobo. *Ingenieria Industrial. Actualidad y nuevas tendencias*. (2).
- Rivera, P. C., & Nuñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum* (Talca), 23(2), 66-85.
- Robbins, S (1987). Clima organizacional y su diagnostico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de administracion*. (60).
- Sosa, C. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en ULA: Estudio en un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24).

- Tamayo, S. (2000). Espacios de ciudadanía, espacios de conflicto. *Sociología*. 21(61).
- UNESCO, P. (1998). Conferencia Mundial Sobre Educación Superior. La Educación Superior en el Siglo XXI.
- Valdés, H. (2004). Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador (Doctoral dissertation, Tesis de doctorado en Ciencias Pedagógicas. Universidad de La Habana).
- Zabala, H . (2003). El profesorado universitario en la sociedad de conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista de formación e innovación educativa universitaria*, 2(2), 87-97.

VIII. ANEXOS.

ANEXO N° 01

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

I. OBJETIVO.- ¡ESTIMADO DOCENTE! este instrumento de investigación tiene como objetivo medir el nivel de Clima Institucional en la institución educativa; asimismo, los datos serán utilizados únicamente con fines académicos, por lo que le pedimos su colaboración contestando con sinceridad las preguntas que realizamos. Por nuestro parte le garantizamos absoluta confidencialidad, agradeciendo su valiosa colaboración.

II. INSTRUCCIONES.- Lee cuidadosamente cada ítem y marque con X la respuesta que considere la más apropiada tomando en cuenta los siguientes valores:

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
	Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa					
	Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación.					

	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
MOTIVACION	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución Educativa?					
	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
CONFIANZA	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la Institución Educativa?					
	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?					
	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					

PARTICIPACION	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?					
	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?					
	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa?					
	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?					
	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
	¿En la institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

MUCHAS GRACIAS

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE (INTRUMENTO)

I. OBJETIVO:

Estimado docente, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el Desempeño Docente en nuestra Institución Educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad.

II. INDICACIONES: Usted responderá marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Usted demuestra que domina la temática en su curso					
	Usted trata de que sus clases sean interesantes					
	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones					
	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje					
	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros					
	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención					

EMOCIONALIDAD	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos					
	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje					
	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional					
	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración					
	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase					
	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente					
	Realiza proyectos de investigación					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	Cumple con el horario de clase establecido					
	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de 4 su institución.					
	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente					
	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.					

RELACIONES INTERPERSONALES	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés					
	Propicia un ambiente adecuado					
	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.					
	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo					
	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					
	Practica la democracia en la elección.					
	Propone actividades para ayudar a controlar sus emociones.					
	Respeto su espacio y acepta a cada uno de ellos como son.					
	Practica el respeto y la colaboración.					
	Estimula la buena relación interpersonal entre sus colegas.					
	Desempeña el papel esencial de las relaciones maestro – estudiante					

MUCHAS GRACIAS

ANEXO N° 02
VALIDEZ DE INSTRUMENTO
“Año del Diálogo y Reconciliación Nacional”

Solicito: Validar los instrumentos

De toma de datos.

Señor: _____

Presente:

Me dirijo a su distinguida persona para hacer de su conocimiento que estando realizando el trabajo de investigación titulado: “Clima Institucional y desempeño docente de las Instituciones Educativas de la RED N° 04 Yarowilca 2018.”, que me permitirá previa sustentación y aprobación, obtener el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación; y destacando su experiencia profesional en este campo, recorro a su honorable persona para solicitarle su valiosa colaboración y aporte profesional que consiste en la validación de los instrumentos de toma de datos previa revisión y análisis de los documentos que adjunto como son: Fichas de validación, instrumentos de toma de datos y matriz de consistencia.

Sus observaciones y recomendaciones como juez de validación serán de gran ayuda para la elaboración final de los instrumentos de investigación, agradeciéndole de antemano.

Atentamente.

Huánuco, 11 de agosto del 2018



Lic. JULCA ABAD, Sadi Kiler
Estudiante de la UCV



ANEXO: MATRIZ DE VALIDACIÓN: CLIMA INSTITUCIONAL.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									1	2	3	4	5	SÍ	NO	SÍ		NO
CLIMA INSTITUCIONAL	COMUNICACIÓN	Comunicación /traslado de información. Rapidez, Agilidad Respeto Aceptación Espacios y Horarios Ocultar información	1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?							X		X		X		X		
			2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			4. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?							X		X		X		X		
			6. ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?							X		X		X		X		
	MOTIVACION	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	7. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			8. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			9. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?							X		X		X		X		
			10. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			11. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			12. ¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución Educativa?							X		X		X		X		
			13. ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
	CONFIANZA	Confianza Sinceridad	14. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?							X		X		X		X		
			15. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			16. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			17. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?							X		X		X		X		

PARTICIPACION	El profesorado propicia la participación Equipos y reuniones de trabajo Grupos formales e informales Coordinación.	18. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?								X		X		X		X	
		19. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?								X		X		X		X	
		20. ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?								X		X		X		X	
		21. ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?								X		X		X		X	
		22. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?								X		X		X		X	
		23. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?								X		X		X		X	
		24. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?								X		X		X		X	
		25. ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?								X		X		X		X	
		26. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa?								X		X		X		X	
		27. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?								X		X		X		X	
		28. ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?								X		X		X		X	
		29. ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?								X		X		X		X	
		30. ¿En la Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?								X		X		X		X	

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Institucional

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Clima Institucional

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E. N° 32699 Yachas 2018.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Ageles Justiniano Zucato.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------


FIRMA DEL EVALUADOR.

ANEXO: MATRIZ DE VALIDACIÓN: DESEMPEÑO DOCENTE.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy bajo	Bajo	Regular			Alto	Muy Alto	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
											1	2	3	4	5	SI		NO	SI
CLIMA INSTITUCIONAL	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte Selección, organización y tratamiento de los contenidos	1. Usted demuestra que domina la temática en su curso							X		X		X		X			
			2. Usted trata de que sus clases sean interesantes							X		X		X		X			
			3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones							X		X		X		X			
			4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje							X		X		X		X			
			5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros							X		X		X		X			
			6. Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención							X		X		X		X			
			7. Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos							X		X		X		X			
	EMOCIONALIDAD	Utilización de medios de enseñanza Vocación Pedagógica Autoestima Capacidad para actuar con justicia y realismo	8. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje							X		X		X		X			
			9. El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional							X		X		X		X			
			10. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración							X		X		X		X			
			11. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase							X		X		X		X			
			12. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente							X		X		X		X			
			13. Realiza proyectos de investigación							X		X		X		X			
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	Asistencia puntualidad en la escuela de clases.	14. Cumple con el horario de clase establecido							X		X		X		X			
			15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de 4 su institución.							X		X		X		X			
			16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.							X		X		X		X			
			17. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.							X		X		X		X			
			18. Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.							X		X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Docente

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Desempeño Docente

DIRIGIDO A: Los docentes de la I.E. N° 32699 de yachas 2018.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Agelos Justino Justo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------


FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO: MATRIZ DE VALIDACIÓN: CLIMA INSTITUCIONAL.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA INSTITUCIONAL	COMUNICACIÓN	Comunicación /traslado de información. Rapidez, Agilidad Respeto Aceptación Espacios y Horarios Ocultar información	1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?							X		X		X				
			2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			4. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa							X		X		X		X		
			5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?							X		X		X		X		
			6. ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?							X		X		X		X		
	MOTIVACION	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	7. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			8. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			9. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?							X		X		X		X		
			10. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			11. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			12. ¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución Educativa?							X		X		X		X		
			13. ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
	CONFIANZA	Confianza Sinceridad	14. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?							X		X		X		X		
			15. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			16. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?							X		X		X		X		
			17. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?							X		X		X		X		

PARTICIPACION	El profesorado propicia la participación Equipos y reuniones de trabajo Grupos formales e informales Coordinación.	18. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?							X		X		X		X		
		19. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?							X		X		X		X		
		20. ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?							X		X		X		X		
		21. ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?							X		X		X		X		
		22. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?							X		X		X		X		
		23. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?							X		X		X		X		
		24. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?							X		X		X		X		
		25. ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?							X		X		X		X		
		26. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
		27. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
		28. ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?							X		X		X		X		
		29. ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?							X		X		X		X		
		30. ¿En la Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?							X		X		X		X		

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Institucional


OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Clima Institucional

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E. N° 32699 Yachas 2018.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Eugenio Marlon Evaristo Borja

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido 	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	---	---------------------	--------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO: MATRIZ DE VALIDACIÓN: DESEMPEÑO DOCENTE.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy bajo	Bajo	Regular			Alto	Muy Alto	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
											1	2	3	4	5	SÍ		NO	SÍ
CLIMA INSTITUCIONAL	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte Selección, organización y tratamiento de los contenidos	1. Usted demuestra que domina la temática en su curso							X		X		X		X			
			2. Usted trata de que sus clases sean interesantes							X		X		X		X			
			3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones							X		X		X		X			
			4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje							X		X		X		X			
			5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros)							X		X		X		X			
			6. Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención							X		X		X		X			
	EMOCIONALIDAD	Utilización de medios de enseñanza Vocación Pedagógica Autoestima Capacidad para actuar con justicia y realismo	7. Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos							X		X		X		X			
			8. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje							X		X		X		X			
			9. El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional							X		X		X		X			
			10. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración							X		X		X		X			
			11. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase							X		X		X		X			
			12. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente							X		X		X		X			
			13. Realiza proyectos de investigación							X		X		X		X			
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	Asistencia puntualidad en la escuela de clases.	14. Cumple con el horario de clase establecido							X		X		X		X			
			15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de 4 su institución.							X		X		X		X			
			16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.							X		X		X		X			
			17. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.							X		X		X		X			
			18. Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.							X		X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Docente


OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Desempeño Docente

DIRIGIDO A: Los docentes de la I.E. N° 32699 de yachas 2018.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Eugenio Marlon Euvristo Borja

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido 	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	---	---------------------	--------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO: MATRIZ DE VALIDACIÓN: CLIMA INSTITUCIONAL.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	COMUNICACIÓN	Comunicación /traslado de información. Rapidez, Agilidad Respeto Aceptación Espacios y Horarios Ocultar información	1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?						X		X		X		X		
			2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?						X		X		X		X		
			3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución Educativa?						X		X		X		X		
			4. Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa						X		X		X		X		
			5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?						X		X		X		X		
			6. ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?						X		X		X		X		
	MOTIVACION	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	7. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?						X		X		X		X		
			8. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?						X		X		X		X		
			9. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?						X		X		X		X		
			10. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?						X		X		X		X		
			11. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?						X		X		X		X		
			12. ¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución Educativa?						X		X		X		X		
			13. ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?						X		X		X		X		
	CONFIANZA	Confianza Sinceridad	14. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?						X		X		X		X		
			15. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la Institución Educativa?						X		X		X		X		
			16. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?						X		X		X		X		
			17. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?						X		X		X		X		

PARTICIPACION	El profesorado propicia la participación Equipos y reuniones de trabajo Grupos formales e Informales Coordinación.	18. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?							X		X		X		X		
		19. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?							X		X		X		X		
		20. ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?							X		X		X		X		
		21. ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?							X		X		X		X		
		22. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?							X		X		X		X		
		23. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?							X		X		X		X		
		24. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?							X		X		X		X		
		25. ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?							X		X		X		X		
		26. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
		27. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?							X		X		X		X		
		28. ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?							X		X		X		X		
		29. ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?							X		X		X		X		
		30. ¿En la Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?							X		X		X		X		

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Institucional

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Clima Institucional


DIRIGIDO A: Docentes de la I.E. N° 32699 Yachas 2018.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Magaly Alcalá Quispe

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Magaly A. Alcalá Quispe

Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO: MATRIZ DE VALIDACIÓN: DESEMPEÑO DOCENTE.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte Selección, organización y tratamiento de los contenidos	1. Usted demuestra que domina la temática en su curso							X		X		X			
			2. Usted trata de que sus clases sean interesantes							X		X		X			
			3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones							X		X		X			
			4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje							X		X		X			
			5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros							X		X		X			
			6. Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención							X		X		X			
			7. Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos							X		X		X			
	EMOCIONALIDAD	Utilización de medios de enseñanza Vocación Pedagógica Autoestima Capacidad para actuar con justicia y realismo	8. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje							X		X		X			
			9. El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional							X		X		X			
			10. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración							X		X		X			
			11. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase							X		X		X			
			12. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente							X		X		X			
			13. Realiza proyectos de investigación							X		X		X			
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	Asistencia puntualidad en la escuela de clases.	14. Cumple con el horario de clase establecido							X		X		X			
			15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de 4 su institución.							X		X		X			
			16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.							X		X		X			
			17. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.							X		X		X			
			18. Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.							X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Docente

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Desempeño Docente


DIRIGIDO A: Los docentes de la I.E. N° 32699 de yachas 2018.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Magaly Alcalá Quispe

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

Altamente válido	<input checked="" type="radio"/> Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	---	---------------------	--------------	-----------

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
Dr. Magaly A. Alcalá Quispe
INVESTIGADORA

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Título: “Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la RED N° 04, Yarowilca 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				METODOLOGIA	PROCESAMIENTO O ESTADISTICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1 CLIMA INSTITUCIONAL					
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA		
			D1 COMUNICACIÓN	Comunicación/traslado de información. Rapidez, Agilidad Respeto Aceptación Espacios y Horarios Ocultar información	1-7	1.Muy Bajo 2.Bajo 3.Regular 4.Alto 5.Muy Alto		
			D2 MOTIVACIÓN	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	8-13			
			D3 CONFIANZA	Confianza Sinceridad	14-19			
¿Cuál es la relación entre clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca?	Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.	Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes de las instituciones educativas	D4 PARTICIPACIÓN	El profesorado propicia la participación Equipos y reuniones de trabajo Grupos formales e informales Coordinación	20-30			

		de la Red N° 04 Yarowilca 2018.						<p>cuestionario, todo ello empleando las técnicas de la estadística descriptiva</p> <p>- Técnica estadística a usar: De acuerdo a los objetivos se emplearon las técnicas estadísticas de correlación y medidas de asociación.</p> <p>- Tipo de análisis: En la investigación se realizó el análisis cuantitativo.</p> <p>- Presentación de datos: Los datos se presentarán en tablas de distribución de frecuencia, gráfico de histogramas y diagrama de dispersión.</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS. ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018?	OBJETIVO ESPECIFICO 1 Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.	Hipótesis específica 1 Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.	VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE					
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA		
			CAPACIDAD PEDAGÓGICAS	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte Selección, organización y tratamiento de los contenidos.	1-6		Población: La población considerada para el trabajo de investigación, estará compuesto 10	

<p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 04 Yarowilca 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO 2</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.</p>	EMOCIONALIDAD	<p>Utilización de medios de enseñanza</p> <p>Vocación Pedagógica</p> <p>Autoestima</p> <p>Capacidad para actuar con justicia y realismo.</p> <p>Nivel de satisfacción con labor que realiza</p>	7-13	<p>1.Muy Bajo</p> <p>2.Bajo</p> <p>3.Regular</p> <p>4.Alto</p> <p>5.Muy Alto</p>	<p>docentes de la I. E. de la RED 04 Yarowilca.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra de estudio, estará compuesto por 10 docentes.</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>- Cuestionario de gestión de Clima Institucional.</p> <p>- Cuestionario de Desempeño Docente</p>	
	<p>OBJETIVO ESPECIFICO 3</p> <p>Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe relación entre la confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.</p>		<p>RESPONSABILIDAD EN SUS FUNCIONES</p> <p>Asistencia puntualidad en la escuela de clases.</p>	13-18			
	<p>OBJETIVO ESPECIFICO 4</p> <p>Determinar la relación entre la participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 4</p> <p>Existe relación entre la participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 04 Yarowilca 2018.</p>	RELACIONES INTERPERSONALES	<p>Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos</p> <p>Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos.</p> <p>Flexibilidad para aceptarla diversidad de opinión.</p>	19-30			

ANEXO N° 04

Base de datos

Ord	com	mot	conf	part	Clima_Inst	Cap	Emoci	Resp	RR_int	Desemp_doc
1	18	12	18	25	73	22	25	25	24	96
2	16	14	23	26	79	24	26	24	42	116
3	19	15	21	24	79	26	24	19	27	96
4	24	16	20	32	92	25	23	25	54	127
5	19	14	20	30	83	21	18	26	50	115
6	15	20	24	34	93	20	20	22	34	96
7	15	13	19	22	69	19	18	20	32	89
8	22	23	24	29	98	22	26	22	57	127
9	20	18	22	40	100	18	27	34	55	134
10	21	25	28	48	122	21	27	45	48	141

ANEXO N° 05
CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO.

EL DIRECTOR DE LA RED EDUCATIVA N° 04 DE YAROWILCA, Que al final suscribe,

HACE CONSTAR

Que, el estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Br. Sadi Kiler JULCA ABAD, aplico el cuestionario para obtener el sustento para su trabajo de investigación titulada "Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la RED N° 04, Yarowilca 2018"

Dicha prueba aplico a los 10 docentes que laboran en la Red.

Se le expide la presente a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Huánuco, 11 de agosto del 2018



Lic. Edwin Lucio ESPINOZA JUSTINIANO
DIRECTOR

ANEXO N° 06
EVIDENCIAS

